IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)
Volume 4 No. 2 | SEPTEMBER 2023
https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/index

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara

Rifqy Amril Achram[1], Nofal Supriaddin[2], Asraf[3]

[1,2,3,] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam, Enam Kendari

rifq@gmail.com[1], nofalsupriaddin.stie66@gmail.com[2], asrafyunus23@gmail.com[3]

Article Info

Article History

Received : Mey12th, 2023
Revised : July14th, 2023
Accepted : Agustus 3rd, 2023
Published : Oktober 14 nd, 2023

Copyright © 2023 by the author

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 87 pegawai. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Microsoft Excel,* dan *sofware* SPSS. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara; (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara; dan (3) Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Keyword: ***Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja dan Kinerja***

PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu

organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan tentang keterampilan karyawan, lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang efisien dan kompeten adalah keterampilan. Keterampilan/kemampuan SDM sangat tinggi nilainya dalam mewujudkan kegiatan pembinaan dan pengembangan suatu organisasi. Kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh semua manusia, karena itu dalam kerangka keberhasilan organisasi jumlah SDM yang banyak tidak berarti apabila bukan terdiri dari SDM yang potensial dan bermutu. SDM yang memiliki potensi dan bermutu harus dipandang sebagai predisposisi atau syarat dari keberhasilan pengembangan organisasi. SDM adalah orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan umumnya didirikan untuk melangsungkan hidupnya dan mencapai suatu keuntungan secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Thaief, Baharuddin, Priyono, & Idrus (2015) menyebutkan bahwa tanpa didukung karyawan / pegawai yang cocok baik dalam hal kuantitatif, kualitatif dan strategi operasional maka suatu perusahaan tidak akan dapat mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan mempromosikan masa depan dari perusahaan tersebut. Demi untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Memahami keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era saat ini, perusahaan yang menginginkan bertahan dalam persaingan haruslah memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang di capainya diharapkan akan melebihi yang diharapkan dan memuaskan sesuai standart kerja yang di persyaratkan. Untuk itu setiap perusahaan mengadakan penilaian terhadap kinerja pegawai.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan

sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Menurut Barthos (2012:231), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016). Selain pengalaman, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterampilan kerja. Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula keterampilan kerja yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan. Keterampilan kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan mendapatkan hasil yang terbaik. Tingkat keterampilan kerja seorang karyawan tidak dapat diketahui karena keterampilan berasal dari diri seorang karyawan dan didalam bekerja diperlukan keterampilan, keuletan dan kemampuan berfikir yang luas.

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian seperti yang dilakukan oleh Febrio, *et. al* (2019) menyimpulkan bahwa secara simultan keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Beverly M. O. Pua (2017) menunjukkan bahwa Pengalama Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hana Maskhufatuz Zahro, *et. al* (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan pra penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya kesadaran pegawai untuk mengikuti peraturan yang berlaku, masih ada pegawai yang belum berpengalaman dalam bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang rendah dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan masih rendah.

Fenomena lain yang berjadi yaitu terdapat beberapa pegawai baru sehingga pengalaman kerjanya masih kurang dan keterampilan mereka masih terbatas sehingga pekerjaan mereka kadang terlambat diselesaikan sementara pekerjaan yang dikelola

harus cepat. Hal ini mencerminkan kinerja mereka masih kurang baik dan perlu perbaikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nor Istikomah & Hidayat (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada, kecermatan dalam melakukan pekerjaan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu tidak heran jika seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan kerja tinggi maka tinggi pula kinerja dari seorang karyawan tersebut. Berdasarkan perbedaan pendapat diantara para peneliti dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini terdapat kesenjangan penelitian yang diindikasikan oleh kurangnya konsensus/kesepakatan antara para ahli dalam literatur SDM mengenai hubungan antara pengalaman kerja dan kerampilan kerja dengan kinerja karyawan.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini termasuk kategori penelitian surey karena dalam pengumpulan data menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis, (Sugiyono, 2013). Sumber data primer atau utama dalam penelitian ini yakni data diambil berdasarkan hasil kuesioner yang akan didistribusikan nantinya. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuesioner mengenai keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan *Turnover Intention*. Kuesioner yang digunakan dengan skala likert yang terdiri atas lima penilaian yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak. Teknik pengolahan data adalah suatu proses yang terdapat dalam memperoleh data yang dilakukan sistematis dalam pengumpulan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Penentuan nilai skala likert untuk jawaban dilakukan dalam bentuk checklist. Jawaban setiap item instrumen akan dijawab dengan format:

SS	=	Sangat Setuju	Diberi Skor 5
S	=	Setuju	Diberi Skor 4

N	=	Netral	Diberi Skor 3
TS	=	Tidak Setuju	Diberi Skor 2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	Diberi Skor 1

Angka 5 (lima) menunjukan bahwa responden memberikan tanggapan yang bersifat sangat tidak setuju (sangat negatif) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) menunjukan tanggapan yang bersifat sangat setuju (sangat positif). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Interval Skor	Tingkat Hubungan
4,22 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap analisis tersebut. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian empirik yang telah dilakukan sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Lebih jelasnya uraian pengaruh dari variabel laten yang didesain dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil analisis pengujian hipotesis pertama bahwa pengalaman kerja dan keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara di temukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya

pengalaman kerja dan keterampilan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012). Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik pengalaman kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara apabila dipersepsi dari indikator lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 33) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokan tiga kategori, yaitu sebagai beriku: keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial. Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik keterampilan pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara apabila dipersepsi dari indikator keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial. Pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Peningkatan Produktivitas: Pegawai yang memiliki pengalaman kerja dan keterampilan yang relevan cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Mereka dapat mengatasi tantangan dengan lebih baik dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Peningkatan Efisiensi: Keterampilan kerja yang baik membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini dapat mengurangi waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kualitas Kerja yang Lebih Baik: Pengalaman kerja dan keterampilan yang dikuasai memungkinkan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Mereka mampu memberikan solusi yang lebih baik dan menghindari kesalahan yang mungkin terjadi. Peningkatan Inovasi: Pegawai dengan keterampilan kerja yang beragam dapat memberikan kontribusi dalam hal inovasi dan pemecahan masalah. Mereka memiliki pengetahuan yang lebih luas untuk menghadapi situasi yang kompleks.

Dalam organisasi, penting untuk mengelola dan mengembangkan pengalaman kerja dan keterampilan kerja pegawai agar dapat memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Hal ini bisa melalui pelatihan, pengembangan, dan pengakuan atas prestasi kerja yang baik. Hasil analisis dengan regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh secara simultan antara pengalaman kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengalaman kerja dan keterampilan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini sejalan dengan research yang dilakukan Febrio Lengkong, et. al (2019) menunjukan bahwa Pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil analisis pengujian hipotesis kedua bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara ditemukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya kepemimpinan pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam

Asih, 2012). Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik pengalaman kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara apabila dipersepsi dari indikator lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap tiga indikator dari variabel pengalaman kerja, indikator lama waktu/masa kerja merupakan indikator yang paling dinilai rendah oleh pegawai termasuk kategori baik. Artinya pengalaman yang dimiliki membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efisien dan membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dinilai baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dinilai baik oleh pegawai. Artinya pengetahuan yang tinggi sangat membantu pegawai dalam melakukan pekerjaan dan ketrampilan yang dimiliki masih di atas rata-rata dari pegawai yang lain. Kemudian indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dinilai baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dinilai baik oleh pegawai. Artinya pegawai dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan baik dan dapat menguasai peralatan dengan baik. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawa yang diberikan kepadanya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Variabel kinerja pegawai yang diukur melalui indikator kuantitas pada kategori baik artinya bahwa pegawai merasa jumlah pekerjaan rutin yang

diselesaikan berdasarkan target dan selalu bekerja dengan orientasi target dalam pencapaian pekerjaan. Selanjutnya indikator waktu pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Indikator komitmen pada kategori baik artinya bahwa pegawai memberikan pelayanan kepada pegawai pada umumnya tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongannya dan mengutamakan layanan prima dimanapun penempatan yang diberikan. Selanjutnya indikator biaya pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu mengutamakan pekerjaan dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan dalam melaksanakan pekerjaan dan gaji yang berikan cukup untuk biaya hidup sehari-hari.

Indikator inisiatif kerja pada kategori baik artinya bahwa pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Selanjutnya indikator kualitas pada kategori baik artinya bahwa pegawai mempunyai ketelitian dalam bekerja sehingga tingkat kesalahan rendah dan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan. Indikator orientasi pelayanan pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan sebagai upaya dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selanjutnya indikator kerjasama pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja guna penyelesaian pekerjaan dan menyampaikan pendapat dengan bahasa yang lugas dan mudah dimengerti berlandaskan aturan yang telah disepakati. Berikutnya indikator kepemimpinan pada kategori baik artinya bahwa pegawai mampu menempatkan diri dimanapun berada sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku pada daerah tersebut dan memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan tugas dan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik keterampilan kerja yang maka kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin meningkat. Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 33) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokan tiga kategori, yaitu sebagai

beriku: keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosiall Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik keterampilan pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara apabila dipersepsi dari indikator keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial.

Berdasarkan jawaban responden terhadap tiga indikator dari variabel keterampilan kerja, indikator keterampilan mental merupakan indikator yang paling dinilai rendah oleh pegawai termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa keterampilan mental dinilai baik oleh pegawai. Artinya pegawai berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan dan taat pada peraturan Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara yang berlaku yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya indikator keterampilan sosial dinilai baik. Artinya pegawai bersedia mempertimbangkan usul yang baik dari orang lain dan mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut bidang tugas yang ditentukan. Kemudian indikator keterampilan fisik dinilai baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa keterampilan fisik dinilai baik oleh pegawai artinya pegawai bersedia mempertimbangkan usul yang baik dari orang lain dan mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut bidang tugas yang ditentukan.

Keterampilan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

KESIMPULAN

Pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pengalaman kerja dan keterampilan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan pengalaman kerja dan keterampilan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel keterampilan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan keterampilan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

REFERENCES

Arikunto Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.

As'ad, M. *2000*. Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta: Liberty

A. Sihotang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.

Bowditch, J. L., & Buono, A. F. 1997. A Primer on Organizational Behavior. Fourth Edition. New York: John Willey & Sons.

Cascio, W.F., (1992). Managing Human Resources : Producttivity, Quality of Work Life, Profits, (third Ed.). New York :Mc Graw-Hill, Inc.

Depdikbud. 1984. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.

Dharma, Agus, 1991, Manajemen Prestasi. Jakarta : Rajawali Press

. 2001. Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dessler, Garry*, 2004*. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1,. Kelompok Gramedia, Jakarta.

Flippo, Edwin B. 1993. Manajemen Personalia. Jakarta : Erlangga.

. 2002. Manajemen Personalia Edisi Keenam. Erlangga, Jakarta.

. 2005. Manajemen Personalia Edisi 2. Jakarta : Erlangga.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.

Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

Hadari Nawawi, *2001.* Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang. Komptitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Haristryanto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.

Harris, Michael, 2000, Human Resource Management, Second Edition, USA, Harcourt Bluc & Company.

Hasibuan, S.P, Melayu, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

. 2009. Manajemen sumber Daya Manusia, Bumi Aksara:Jakarta

Hurriyati. 2005. Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. Bandung: Alfabeta.

Ivancevich, John M,. Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1. Jakarta: PT. Erlangga.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2004. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Lidia Lusri dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. AGORA Vol. 5, No. 1, (2017).

Mangkunegara, Anwar Prabu. *2000*. Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

.2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung

Mangkuprawiranegara, S., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, CV. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Manullang. M., Marihot. Manullang. 2001. Manajemen Personalia. Yogyakarta Gajah Mada University Press.

Panggabean, Mutiara S. 2002