

# Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Sri irmayanti Asyhari 

STIEB Insan Madani Mandar

DOI : [10.37531/sejaman.v5i1.2052](https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2052)

## Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi sesuai dengan yang direncanakan. Penelitian ini termasuk dalam kategori eksplanatoris (explanatory research atau studi penjelasan), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan pada analisis data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik. Penelitian dilaksanakan selama 5 bulan, mulai bulan Februari sampai Juni 2022. Lokasi penelitian adalah di Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan pertimbangan data dan informasi mudah diperoleh dan sangat relevan dengan pokok permasalahan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah obeservasi, wawancara langsung, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, namun demikian dari keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan berpengaruh secara signifikan adalah variabel Keterampilan.

**Kata Kunci:** *Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kinerja*

## Abstract

Human Resources is an important factor for every organization or company, not only seen as an element of production but also as a human being who has emotions and personality that can be used as a force to move the organization or company to achieve the goals and objectives of an organization as planned. This research is included in the explanatory category (explanatory research or explanatory study), using a quantitative approach that emphasizes the analysis of numerical data (numbers) processed by statistical methods. The research was carried out for 5 months, starting from February to June 2022. The research location was at the Department of Education, Sports and Youth of Pangkajene and Islands Regency with the consideration that data and information were easy to obtain and very relevant to the subject matter.

Data collection methods used are observation, direct interviews, questionnaires, and documentation. The population in this study were civil servants at the Department of Education, Sports and Youth of Pangkajene and Islands Regency, amounting to 70 people. The results showed that the variables Knowledge, Skills, Work Experience and Motivation together had a significant effect on Employee Performance at the Education, Sports and Youth Office of Pangkajene and Islands Regency, however, of the four independent variables the most dominant and significantly influential was the Skills variable.

**Keywords:** *Human Resources, Competence, Performance*

Copyright (c) 2022 Sri irmayani Asyhari

✉ Corresponding author :

Email Address : [irmayani@gmail.com](mailto:irmayani@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi Pemerintahan, baik di tingkat Provinsi maupun Daerah memerlukan penataan organisasi Sumber Daya Manusia agar organisasinya dapat berjalan secara sistematis dan efisien. Kenyataannya masih banyak Pemerintah Daerah yang belum mengembangkan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang komperhensif. Padahal Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sesuatu yang penting dalam organisasi untuk dapat dengan baik dan tepat menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi pada eksternal organisasi. Daya adaptibilitas organisasi pada perubahan lingkungan eksternal dapat dikembangkan melalui peningkatan kapasitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi sesuai dengan yang direncanakan. Pengembangan Sumber Daya Manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri, memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi kemasa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia diselaraskan dengan persyaratan Keterampilan, keahlian, dan profesi yang dibutuhkan dalam semua sektor pembangunan. Secara khusus, Rudding (2012 : 3) mengungkapkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor, seperti: pendidikan dan pelatihan; perencanaan dan manajemen karir; peningkatan kualitas dan produktivitas kerja; serta peningkatan kesehatan dan keamanan kerja.

Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota organisasi atau lembaga, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja para pegawai dalam suatu organisasi adalah kompetensi, yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Motivasi dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Yang pada hakikatnya merupakan salah satu pendukung terciptanya perubahan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merupakan sebuah instansi yang membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan handal, baik berkaitan dengan akademik maupun administrasi. Peningkatan kinerja secara efektif bagi pegawai negeri pada umumnya terutama di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkajene tentunya tidak mudah untuk diaplikasikan secara utuh. Untuk itu, dalam menunjang dan

mempercepat proses kerja serta berbagai aktivitas kerja lainnya tidak terlepas dari upaya meningkatkan kualifikasi atau profesionalisme para pegawai dalam melaksanakan tugas mereka untuk menunjang kelancaran kerja dan pencapaian hasil kerja yang memuaskan.

Penilaian kinerja di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikenal dengan sebutan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Penilaian kinerja tersebut dilaksanakan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dengan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya, meliputi : Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *reward* yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai.

Adanya Pengetahuan (kemampuan), Keterampilan, Pengalaman Kerja dan pemberian Motivasi juga berarti kesempatan bagi pegawai untuk mampu mengembangkan diri dan merupakan dorongan bagi pegawai untuk berproduksi. Pengembangan karier merupakan upaya suatu lembaga atau organisasi dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti kariernya yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Upaya meningkatkan prestasi pegawai dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai sesuai area karier dan jalur melalui pendidikan, pelatihan dan pemberian Pengalaman Kerja. Pemberian Motivasi berupa penghargaan dan kesejahteraan dapat meningkatkan kemampuan dan mendorong pegawai semaksimal mungkin untuk bekerja.

Pemberian Motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan prestasi kerja pegawai akan meningkat. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, Pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan demikian kompetensi pegawai merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## METODOLOGI

Penelitian ini termasuk dalam kategori eksplanatoris (*explanatory research* atau studi penjelasan), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan pada analisis data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik. Penelitian dilaksanakan selama 5 bulan, mulai bulan Februari sampai Juni 2022. Lokasi penelitian adalah di Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan pertimbangan data dan informasi mudah diperoleh dan sangat relevan dengan pokok permasalahan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah obeservasi, wawancara langsung, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 70 orang.

Tabel 1. Jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

No	Unit Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Sekretariat	15	13	28
2.	Bidang Pendidikan Dasar	6	6	12
3.	Bidang Pendidikan Menengah, Kejuruan dan Agama	7	6	13
4.	Bidang Pendidikan Nonformal dan Prasekolah	3	8	11
5.	Bidang Pembinaan Olahraga dan Pemuda	3	3	6
	Jumlah	34	36	70

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Desember 2021

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda adalah untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah variabel Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-hitung	Sig.
	Beta	Std Error			
<b>Constant</b>	3,724	1.137		3.277	,002
<b>Pengetahuan</b>	,145	,056	,214	2.584	,012
<b>Keterampilan</b>	,265	,063	,443	4.240	,000
<b>Pengalaman</b>	,130	,060	,157	2.185	,032
<b>Motivasi</b>	,208	,078	,273	2.664	,010

Sumber : Data diolah, 2014

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan uji koefisien regresi linier berganda dari model penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 3,724 + 0,214X_1 + 0,443X_2 + 0,157X_3 + 0,273X_4 \quad (1)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta diperoleh nilai 3,724 yang diartikan bahwa besarnya Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan pada saat Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Motivasi bernilai konstan.
2. Koefisien regresi Pengetahuan ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,214 hal ini menunjukkan bahwa Pengetahuan berkorelasi positif dengan Kinerja Pegawai, koefisien ini signifikan karena nilai  $p = 0,012$  lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila

ada peningkatan Pengetahuan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Koefisien regresi Keterampilan ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,443 hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan berkorelasi positif dengan Kinerja Pegawai, koefisien ini signifikan karena nilai  $p= 0,000$  lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan keterampilan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Koefisien regresi Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0,157 hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berkorelasi positif dengan Kinerja Pegawai, koefisien ini signifikan karena nilai  $p= 0,032$  lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan Pengalaman Kerja dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Koefisien regresi Motivasi ( $X_4$ ) bernilai positif sebesar 0,273 hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berkorelasi positif dengan kinerja pegawai, koefisien ini signifikan karena nilai  $p= 0,010$  lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan Motivasi dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh bersama-sama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, koefisien determinasi menerangkan variabel dependen dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
1	,838	,702	,684	1,46698

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_4$ ), Pengalaman Kerja ( $X_3$ ), Pengetahuan ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ )

b. Dependent Variable Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 3 diatas maka diperoleh nilai korelasi  $R= 0,838$  atau 83,8 % yang berarti hubungan antara Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi serta Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat karena sudah mendekati satu. Kemudian nilai R Square sebesar 0,702, dengan demikian Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan

Motivasi mampu memberikan andil atau kontribusi sebesar 70,2 % terhadap naik turunnya kinerja pegawai, sedangkan variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model ini memberikan andil sebesar 29,8 sehingga model regresi yang digunakan sangat baik. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* dapat diartikan bahwa Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Motivasi mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,684 atau 68,4 %. Sedangkan sisanya 31,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian hipotesis secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

Uji-F dilakukan berdasarkan Tabel Anova, gunanya untuk mengetahui besarnya angka probabilitas atau signifikansi (sig) dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang diteliti. Berdasarkan Tabel ANOVA, dapat diketahui apakah variabel kompetensi yang terdiri dari variabel Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. Pengujian Secara Serempak (Uji- F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
<b>1. Regression</b>	329.490	4	82.377	38.277	,000 <sup>a</sup>
<b>Residual</b>	139.881	65	2.152		
<b>Total</b>	469.371	69			

a. Predictors : (Constant), Motivasi (X<sub>4</sub>), Pengalaman (X<sub>3</sub>), Pengetahuan (X<sub>1</sub>), Keterampilan (X<sub>2</sub>)

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 16 di atas menunjukkan hasil nilai F- hitung sebesar 38.277 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000. Karena angka probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka dengan kata lain variabel bebas (X) yang terdiri dari Pengetahuan (X<sub>1</sub>), Keterampilan (X<sub>2</sub>), Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>) Dan Motivasi (X<sub>4</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis ANOVA tersebut, maka hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Motivasi secara serempak atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat diterima.

Uji-t dilakukan berdasarkan Tabel *coefficient* dengan membandingkan probabilitas setiap variabel bebas X (Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Motivasi) dengan 0,05 (kesalahan). Untuk mengetahui lebih lanjut hasil Uji t-hitung sebagaimana dimaksud dapat dilihat pada Tabel 17 di bawah ini :

Tabel 5. Pengujian Secara Parsial

Model Hipotesis	t-hitung	Signfk
1. (Constant)	3.277	0.002
Pengetahuan ( $X_1$ )	2.584	0.012
Keterampilan ( $X_2$ )	4.240	0.000
Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	2.185	0.032
Motivasi ( $X_4$ )	2.664	0.010

Sumber Data: diolah 2014

Pada Tabel 4 pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan motivasi secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari keempat variabel yang berpengaruh hanya variabel keterampilan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung keterampilan lebih besar dari motivasi dan nilai t-hitung lebih besar dari pengetahuan sedangkan nilai hitung pengetahuan lebih besar dari pengalaman kerja. Dari keempat variabel bebas yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel keterampilan lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, namun demikian dari keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan berpengaruh secara signifikan adalah variabel Keterampilan.

Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Oleh karena itu Pengetahuan sangat diperlukan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia, atau dalam rangka pengembangan dan pemberdayaan berbagai potensi Sumber Daya Manusia, alam dan keuangan. Melihat kenyataan dalam dinamika kerja pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Pengetahuan memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Tingkat Pengetahuan yang dimiliki pegawai mencerminkan adanya perbedaan kompetensi pada setiap pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan aktivitas kerja yang dihadapinya. Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi diharapkan akan lebih banyak memberikan atau

memainkan peranan yang lebih baik dalam mengembangkan organisasi atau instansi kerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di dalam mengorganisir institusi/ organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martopo (2004 : 187) bahwa dalam meningkatkan kompetensi individu Sumber Daya Manusia, Pengetahuan sangat berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi, dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi kerja.

Bentuk konkrit pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai, tercermin dari kemampuan dalam menjalankan dan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya menghadapi dinamika kerja yang menuntut pemberian pelayanan optimal, maka diperlukan pegawai yang memiliki Keterampilan yang handal, cakap dan ahli di bidang-bidang uraian tugas yang diamanahkan sesuai dengan kemampuan manajerial, teknis dan operasional dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari hari.

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Keterampilan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Konsep dan teori yang mendukung adalah Sulastyo (2000 : 154) menyatakan bahwa Keterampilan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Keterampilan ditentukan oleh kehandalan menyelesaikan tugas pokok tepat waktu, cakap dalam Keterampilan proses kerja, dan memiliki keahlian dalam aplikasi tugas pokok.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Wahab (2000: 98) menyatakan bahwa Pengalaman Kerja dalam suatu organisasi atau instansi sangat dibutuhkan. Artinya untuk memenuhi kualitas Sumber Daya Manusia yang handal, pekerja yang dapat menekuni pekerjaannya dengan baik, mengenai apa yang dikerjakannya dan mampu memecahkan permasalahan kerja yang dihadapi hanya dapat dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki pengalaman kerja.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi sebagai salah satu unsur kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan juga memegang peranan penting. Secara konkrit dapat dilihat bahwa kebanyakan pegawai termotivasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai uraian tugas yang diberikan, karena sesuai dengan kemampuan dan Keterampilannya. Selain itu juga, ada keinginan untuk mendapatkan imbalan kerja yang memadai dan penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,050, ini berarti bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi sebagai salah satu unsur kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan juga memegang peranan penting. Hal tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan pegawai termotivasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai uraian tugas yang diberikan. Karena sesuai dengan kemampuan dan pokok keterampilannya. Selain itu juga, ada keinginan untuk mendapatkan imbalan kerja yang memadai dan penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan.

## Referensi :

- Adnan, Anwar. 1999. *Kajian-Kajian Keterampilan Dan Kompetensi SDM* Penerbit Erlangga Jakarta
- Amiruddin, 2001, *Pendidikan Dan Pelatihan*, PT. Bina Pustaka, Jakarta
- Amrin, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kinerja*, Bina Ilmu, Jakarta
- Anonim. 2011. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*. Program Pascasarjana. Universitas Muslim Indonesia. Makassar
- .Armstrong, M, 2003, *Mengelola Karyawan : Buku Wajib Bagi Manajer Lini* (terjemahan) Edisi Pertama, PT. Gramedia Jakarta
- Asdiqoh S**, 2012, *Motivasi Kinerja Guru*, Jurnal, [www.ijtihad.stainsalatiga.ac.id](http://www.ijtihad.stainsalatiga.ac.id)
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991, *Digital Collection : 2005 - tkw - hongkong - chapter 2*. pdf.
- Brahmasari I.A. dan Suprayetno A., 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya <http://cpanel.petra.ac.id>
- Dessler, Gary, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenhalindo, Jakarta
- Dharma, Surya, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, Majalah Usahawan, No. 01 Tahun XXXI, Januari, Jakarta
- Efendy, M. T. 2010 *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Gorontalo)*, Jurnal on line, [eprints.undip.ac.id/24634/1](http://eprints.undip.ac.id/24634/1)
- Gomes, Faustino C., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Gibson, Ivancevich, 1994, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Hamid, 2000, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bmi Aksara, Jakarta
- Irawan, Prasetya, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, STIA LAN Press, Jakarta
- Imatama, Z. (2012) *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan*
- Makmun, 1999, *Tanggung Jawab Dalam Pengelolaan SDM*, Mandar Maju, Bandung
- Mangkunegara, A. A, Prabu. 2003, *Pemberdayaan SDM Dalam Dunia Kerja*, Tarsito, Bandung
- Martopo, Anshary, 2004, *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*, Penerbit Tarsito, Bandung
- Martoyo, Susilo, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

- Masse Iskandar, 2013, Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kota Parepare
- Mathis, Robert L., and Jackson. John H., 2003, Human Recourses Management, Australia, South Wester
- Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Moekijat, 2000, Pengembangan Organisasi, PT. Renika Cipta Jakarta.
- Mulyasa, 2003, Kurikulum Berbasis Kompetensi, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nelson, Triger, 1999, The Skill as Quality of Human Resources, Published by McGraw Hill, California University Press
- Nitisemito, Alex. S. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Jakarta.
- Nirwan, Suganda, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Saffanah Nurina; W Amir, 2022, Implementasi Fintech (E-Wallet) Dalam Mengembangkan Bisnis Bagi Pelaku Umkm Di Kota Makassar, JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi.
- Saffanah, N. (2022). THE EFFECT OF PROPRIETARY COSTS TOWARDS THE QUALITY OF SUSTAINABILITY REPORTS MODERATED BY OWNERSHIP STRUCTURE IN THE COMPANIES LISTED ON THE INDONESIA STOCK EXCHANGE FOR THE PERIOD OF 2013-2016. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 68-77.
- Pangabean, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prawirosentono, Suryadi, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan BPFE, Yogyakarta
- Rakhman, 2012, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Dan Keterampilan Terhadap Kualitas Pelayanan Penanggulangan Kebakaran di Kota Palembang, Jurnal, [http : // blog binadarma. ac. id / magister \\_manajemen. html](http://blog.binadarma.ac.id/magister_manajemen.html)
- Rao TV, 1996, Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek, Pustaka Bunaman Pressindo, Jakarta
- Rivai, H. V. dan EJ, Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Rajawali Pers, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robinson, Kidman, 1999, Employee and Competence, Aplication in Work Life. Second Edition, Part One, Published by McGraw-Hill, California University Press
- Ruddin, 2012, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Luwu
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto.2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional), PT. Bumi Aksara, Jakarta, cetakan ke 3
- Schemerhon, 1991, Personnel and Human Resources Management, New York Publishing Company
- Sedarmayanti, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Rafika Aditama, Bandung
- Setyowati E, 2005 Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Selusi untuk Meningkatkan Kinerja Publik Brawijaya ac. id,

- Shin Shun, Lee, 2000, *The Educational is Very Important for Us*, Published by Addison-Wesley Publishing Company
- Siagian P. Sondang, 2002, *Kepemimpinan Organisasi dalam Manajemen SDM*, Gunung Agung, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, STIE-YKPN, Yogyakarta
- Sinabutar, Tora, 2001, *Keterampilan dan Profesionalisme SDM*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Soecipto, Sasono 1999, *Menjadi SDM yang Berpengalaman dan Profesional*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Spencer M. Lyle and Spencer M. Signe, 1993, *Competence at Work, Models for Superior Performance* John Wiley & Son. Inc, New York, USA
- Sudarso, M., 2000, *Disiplin dalam Tinjauan Kinerja*, Eka Persada, Jakarta
- Sulastyo, Pramono, 2000, *Manajemen Keterampilan Dalam Implementasi Kerja*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Thoyib A, 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep, Jurnal, [Vol 7, No 1 \(2005\)](http://cpanel.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewArticle/16134)  
<http://cpanel.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewArticle/16134>  
Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Wankel, Michael, 2000, *Human Resource in Quality an Management*, Second Edition, Prentice Hall, Ashley University Press
- Wardono, Sasmita, 2000, *Peningkatan Keterampilan SDM*, Penerbit Mandar Maju, Jakarta
- Wardoyo, Darmin, 2005, *Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Warningsih. M., 2010, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Wakil Presiden Republik Indonesia, Jurnal on line, [www.pustaka.ut.ac.id/.../index.php](http://www.pustaka.ut.ac.id/.../index.php)
- Wibowo, M. Phil, 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wiryanan, A. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produktivitas PUSDIKLAT Migas Cepu Jawa Tengah, Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah. Malang
- Zwell, Michael, 2000, *Creating A Culture of Competence*, John Wiley & Son, Inc, New York, USA