

## **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PAI KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR**

<sup>1</sup>Firdayanti, <sup>2</sup>Andi Syahrums Makkuradde, <sup>3</sup>Andi Hendra Syam

**STIM LPI Makassar**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pada Kelurahan Pai Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 60 responden.

Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji simultan (uji f) terdapat probabilitas sig sebesar 0,000. Nilai sig < 0.05 (0,000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak H1 diterima, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan. Secara parsial (uji t) terdapat pengaruh nilai thitung (3.875) > dari ttabel(1.296) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja, Kemampuan, Kinerja

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia masih menjadi alasan utama bagi perusahaan atau instansi untuk tetap dapat maju dan berkembang di era modern ini. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam kegiatan perusahaan maupun instansi. Sebagai hal utama, sumber daya manusia akan memperoleh keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi.

Setiap perusahaan atau instansi diharuskan untuk tetap meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam bekerja. Pegawai atau Pegawai adalah faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi karena mereka adalah faktor utama keberhasilan perusahaan di era sekarang maupun di era yang akan datang dan merupakan aset dalam instansi untuk membuat instansi tersebut maju dan bertahan dalam berkembangnya perusahaan. (Rachmawati, 2016)

Usaha yang dapat dilakukan untuk menjalankan kehidupan, setiap tenaga kerja baik pengusaha, pegawai, Pegawai, ataupun buruh yang bekerja pada bagian jasa, industri,

pertanian, dan perusahaan pasti mempunyai haluan yang harus didapatkan demi kesejahteraan dalam menjalani hidup.

Untuk mendapatkan sasaran-sasaran dibutuhkan sebaris kegiatan yang dikenal sebagai sistem manajemen yang mencakup dari langkah-langkah : perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Saat mencapai daya produksi yang tinggi aspek manusia merupakan faktor yang begitu penting sebab sukses tidaknya suatu usaha, kebanyakan ditentukan oleh tingkah laku manusia yang menjalankan atau memegang pekerjaan. Menimbang begitu besarnya tugas dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam tindakan usaha perusahaan atau instansi, untuk itu diperlukan kemampuan kerja dan pengalaman kerja kemudian dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Pengalaman kerja bertautan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan olehnya. Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kemampuan keterampilan semakin bertambah. Dengan memiliki pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Pengalaman kerja seseorang biasanya lebih dipandang daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Ada pepatah yang mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik dari pada guru. Pengalaman kerja adalah modal awal seseorang untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu (Sastrohadiwiryono, 2005).

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah Kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013). Agar prestasi Pegawai berkembang, Pegawai perlu memperdalam kemampuan yang pertama kemampuan teknis yaitu pemahaman terhadap peralatan kerja dan kemampuan konseptual yaitu memahami kebijakan perusahaan dan kemampuan sosial yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan teman kerja tanpa konflik.

Sebagaimana yang sudah diketahui bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu instansi. Kinerja pegawai yang baik akan mengikuti hasil yang baik pula pada perkembangan bisnis perusahaan/instansi. Akan tetapi, kinerja pegawai yang buruk juga akan berdampak buruk pada keberhasilan instansi. Hasil dari kinerja pegawai bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan atau instansi.

Sebetulnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mengartikan sebuah kinerja, diantaranya adalah Kinerja Pegawai (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh seorang Pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat kesuksesan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang didapatkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Henry Simamora (1995:327) menjelaskan bahwa kinerja Pegawai merupakan tingkat terhadap para Pegawai untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan definisi bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil atau tingkat kesuksesan seseorang secara menyeluruh selama masa tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disetujui bersama.

### **Rumusan Masalah**

Pada uraian yang telah disampaikan di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan, yaitu:

Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar?

Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar?

Apakah Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Secara bersama – sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan PAI kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar?

Untuk mengetahui manakah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar Tertinggal?

### **Kajian Teoritis**

#### **Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang cara suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984:15).

Pengalaman kerja merupakan ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah dilaksanakan seseorang dalam memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo, 1984:71)

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dipahami seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980:82)

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### **Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins,1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan Pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan pengalih bahasaan dari kata "Performance". Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky : 2002)

- 1) Definisi performancee adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- 2) Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka kepada organisasi.
- 3) Jadi, kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94)

Seluruh seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang.

Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori).

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntunannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka semakin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Kemampuan intelektual memainkan peran lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang Pegawai.

Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan ekstern, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Individu- individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut. Skor yang tinggi pada suatu kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dalam pekerjaan itu.

Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (capacity) Pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu

unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para Pegawai bekerja dengan cara tertentu.

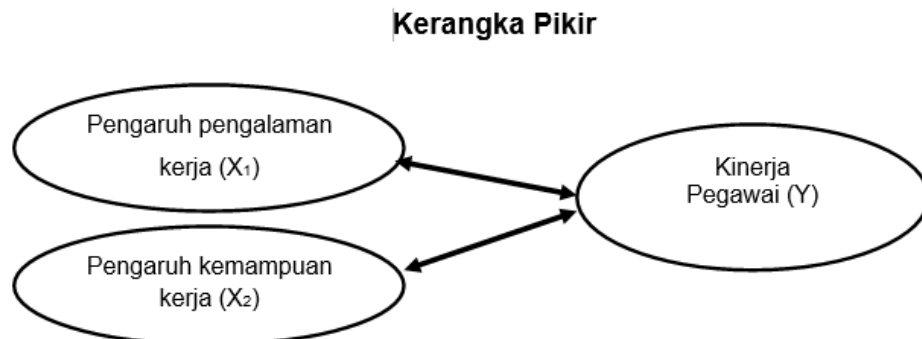
### Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership kinerja adalah sebuah hasil akhir. Kinerja merupakan titik akhir orang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang digabungkan secara bersama-sama dengan menghendaki untuk melahirkan hal-hal tertentu, apakah produknya dan jasanya terlihat secara langsung atau tidak. Sejauh ini interaksinya memberikan hasil dalam jenjang dan mutu yang diinginkan, pada tingkatan biaya yang disetujui, kinerja akan dinilai maksimal baik, atau mungkin luar biasa. Namun, apabila hasil itu mengecewakan, mau bagaimanapun alasannya, kinerja akan dinilai jelek atau bahkan menurun.

Pendapat di atas mengandung arti bahwa kinerja pegawai atau Pegawai merupakan hasil atau keluaran dari suatu pekerjaan yang diberikan pada suatu instansi.

Menurut Hellriegel, Slocum Jr., dan Woodman, kinerja bakal menjurus lebih tinggi bila adanya maksud yang menantang, memiliki mediator ( keahlian, komitmen tujuan, masukan, dan kompleksitas tugas) dan mediator ( cita-cita, usaha, kegigihan, dan tugas strategi) yang berproses.

Kinerja menurut Aiguinis (2014) adalah tentang tindakan atau apa pun yang dilaksanakan oleh pegawai, bukan mengenai apa yang dibuat atau dihasilkan dari pekerjaan mereka. Kemudian, Aiguinis mendeskripsikan mengenai tindakan pegawai yaitu seorang pegawai bekerja untuk orang lain di luar atau di dalam dengan tujuan akan memajukan daya guna pegawai. Berbagai macam informasi dan sumber daya, memajukan ikatan kerja yang efektif, mendirikan konsensus, mengendalikan masalah secara konstruktif. Kesuksesan dalam menjalankan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kinerja. Kaitannya dengan kesuksesan organisasi, variabel kinerja harus mendapatkan perhatian dari pengelola organisasi untuk memiliki hasil yang maksimal. Definisi kinerja di atas memprioritaskan bahwa kinerja merupakan tindakan kerja apa saja yang dikerjakan Pegawai.



### Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang muncul dalam suatu penelitian hingga mencari bukti-bukti melalui pengumpulan data. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya hanya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang terkumpul dari hasil penelitian tersebut.

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Diduga Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Diduga Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Secara Bersama - sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kantor Kelurahan PAI Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar beralamat di Jln. Taman Sudiang Indah No.17 dan Waktu Penelitian adalah Selama 3 Bulan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka yang memperlihatkan nilai besaran atau variabel yang diwakilinya. Sumber data dibagi menjadi 2 bagian, yaitu : Sumber data Primer dan Sumber data Sekunder (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini memakai 2 sumber tersebut yakni Sumber data Primer dan Sumber data Sekunder.

#### Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapat dengan cara wawancara, dan menyebar kuesioner ke pegawai Kelurahan Pai Kota Makassar yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner guna memperoleh penjelasan mengenai bahan maupun hal-hal yang menyangkut dengan penelitian ini.

#### Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengguna data, misalnya lewat pihak lain atau melalui dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dari buku-buku, laporan penelitian sebelumnya, jurnal dan makalah yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai.

### **Populasi dan Sampel**

#### Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan masa-masa yang sudah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja Pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar yang berjumlah 60 Orang.

#### Sampel

Sampel adalah wakil dari sebagian populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti guna melaksanakan penelitian baik dari segi waktu, dana, tenaga dan jumlah populasi yang sangat banyak, oleh sebab itu pengambilan sampel harus betul-betul dapat mewakili populasi. Teknik sampling adalah teknik dalam pengambilan sampel. Dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 60 sampel dari jumlah Pegawai Pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

**Metode Analisis**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis yang dipakai untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian yang dilaksanakan pada Kelurahan Pai Kota Makassar ini adalah metode rumus regresi linear berganda. Metode analisis berisi pengujian – pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang didapatkan kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS,

Prosedur dalam penelitian ini. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Keterangan :

Keterangan :

Y = Variabel independen, yaitu kinerja Pegawai

X1 = Variabel dependen, yaitu pengalaman kerja

X2 = Variabel dependen, yaitu kemampuan kerja

a = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 = 0.

b1 = merupakan koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata untuk tiap unit perubahan dalam X1 dengan menganggap X2.

b2 = merupakan koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X2 dengan menganggap X1.

e = standard error, menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga dan statistik.

Teknik analisis yang digunakan sesuai dengan rumus diatas merupakan regresi berganda dimana nilai dari variabel dependen dapat diperoleh dari hasil survey yang perhitungannya akan menggunakan skala likert. Cara perhitungannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.379	2.315		2.755	.008
PENGALAMAN KERJA	.425	.110	.431	3.875	.000
KEMAMPUAN KERJA	.254	.086	.330	2.966	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: pengolahan data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6.379 + 0.425X_1 + 0.254X_2$$

Model tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 6.379 artinya apabila variabel bebas Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja adalah konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja Pegawai adalah bernilai sebesar 6.379 satuan.
- b. Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai koefisien sebesar 0.425. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya semakin tinggi nilai Pengalaman Kerja maka semakin tinggi nilai kinerja Pegawai.
- c. Kemampuan Kerja(X<sub>2</sub>) memiliki nilai koefisien sebesar 0.254. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Pengalaman kerja, dan Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai.

### **Pembahasan**

Setelah peneliti melakukan penelitian tersebut hasil penelitian deskriptif ini memperlihatkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pai Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian Variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Hal tersebut terlihat dari hasil analisis tabel 5.14. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang masuk dalam kategori Kuat dengan jumlah 40.7%`

### **Pengaruh Simultan (Uji f)**

Penjelasannya Bahwa variabel Pengalaman kerja (X<sub>1</sub>), dan Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai Fhitung sebesar 19.549 dengan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak H1 diterima.

Dengan demikian pada hasil tersebut dapat diambil kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel yaitu Pengalaman kerja (X<sub>1</sub>), dan Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Pada Kelurahan Pai Kota Makassar adalah terbukti kebenarannya. Maka dari itu variabel Pengalaman kerja, dan Kemampuan Kerja harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja Pegawai lebih Baik lagi

Hal ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fahmi Abdul Latif yang meneliti mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Rayon Medan Selatan. menyimpulkan bahwa Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai karena dengan adanya pengalaman kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula. Pada penelitian tersebut dapat dilihat baga sebagian besar pengalaman kerja yang terdapat pada Pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja untuk setiap Pegawai.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yuliana BR Berutu yang meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Laot Bangko Kec.Penanggalan Kota Subulussalam yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara Pengalaman (X1) terhadap kinerja Pegawai PT. Laot Bangko Kec.Penanggalan Kota Subulussalam.

### **Pengaruh Parsial (Uji t)**

Hasil penelitian membuktikan Pengalaman kerja (X1), dan Kemampuan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05.

Pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Pengalaman kerja (X1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Pengalaman kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Kemampuan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dihasilkan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Kemampuan Kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004. Artinya bahwa variabel bebas Kemampuan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya oleh Andilo Sinaga yang meneliti tentang Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta, yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metode survei melalui pembagian kuesioner sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya, jadi kesimpulan yang di ambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument secara tertulis serta data yang dianalisis menggunakan Instrumen yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini memunculkan masalah jika persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya

Adanya Pengurangan kuesioner yang dikarenakan jumlah responden yang hendak diteliti tidak memenuhi populasi yang diinginkan oleh peneliti dan sehingga menimbulkan pengurangan jumlah responden yang semula 70 kuesioner yang hendak dibagikan menjadi 60 kuesioner.

Adanya beberapa kuesioner yang tidak diisi secara lengkap dan jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.13 yang menjelaskan bahwa variabel bebas variabel Pengalaman Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).
2. Kemampuan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kaeyawan yaitu dengan didapatkan nilai thitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X2) sebesar 2.966 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004. Oleh karena itu nilai thitung (2.966) > dari ttabel

(1.296) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

3. Hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat dari tabel 5.14 dan pada tabel 5.15 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.638, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan dalam kategori kuat

#### Saran

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan, karena variabel dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan aspek yang ikut mempengaruhi kinerja Pegawai. Penelitian ini hanya memfokuskan pada Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja, dll.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas lagi objek penelitiannya pada lebih dari satu perusahaan atau instansi agar hasilnya dapat dibandingkan antara satu perusahaan atau instansi dengan perusahaan atau instansi yang lainnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah sampel yang digunakan, karena semakin banyak jumlah sampel yang digunakan maka semakin baik data yang dihasilkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. 2014. *Performance Management*. Harlow: Pearson Education Limited
- Arfan, Ikhsan dan Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Andilo Sinaga, 2019. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Asfihan, Akbar. 2021. "Kinerja Pegawai Adalah", <https://adalah.co.id/kinerja-Pegawai/>, Diakses pada 20 Mei 2021 pukul 10.30 WITA
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Pegawai*. Yogyakarta: BPFE
- Ayu, Diah. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.2 No.1 hal. 1-7
- Ayu, Diah. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.2 No.1 hal. 1-7
- Bohlander, George dan Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15<sup>th</sup> ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning
- Dosenpendidikan.Com. 2014. "Uji Validitas-Pengertian Menurut Para Ahli, Jenis, Cara dan Kegunaan", <https://www.dosenpendidikan.co.id/uji-validitas/>, diakses pada 20 Mei 2021 pukul 12.26
- ahmi Abdul Latif. 2019. *Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Rayon Medan Selatan*
- Faizal, M. (2016). *Trik Praktis Ms Word untuk Menyusun Laporan Penelitian*. Mochappuccino Studio.
- Fauz, Achmad. 2010. "Kemampuan Kerja Pegawai", Jakarta, <https://skripsi.blogspot.com/2013/03/kemampuan-kerja-Pegawai.html?m=1>, diakses pada 18 Mei 2021 pukul 11.00 WITA

- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM
- Frans Farlen. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. H. (1984). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, cetakan ke 4. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku ke 2, Alih Bahasa: Sadeli dan Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, Heidjrachman Husnan, Suad. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, cetakan ke 2. Jakarta: Prenhallindo
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Saputra, Komang Rakay Alit. (2019). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, cetakan ke 3 : Desember, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, cetakan pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, cetakan pertama, Yogyakarta: STIE YKPN
- Snell, S., Bohlander, G.W and Morris, S. 2015. *Managing human resources*. Nelson Education
- Sudiro, Achmad. (2019). *Penilaian Kinerja : Performance Appraisal*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugeng, mas. 2014. "Skripsi Manajemen–Pemasaran,Keuangan, SDM", <https://skripsi.blogspot.com/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html?m=1>, diakses pada 18 Mei 2021 pukul 10.30 WITA
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Trijoko. 1980. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Yuliana BR Berutu. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Laot Bangko, Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*
- Zainun, B. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara <https://blm-makassar.kemendesa.go.id/>