



**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SUB KEUANGAN OPD DI KABUPATEN OGAN KOMERING
ULU**

Oleh

Aprilathisna T Aprianti*¹, Fifian Permata Sari², Rini Efrianti³
^{1,2,3}Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Baturaja
Baturaja, Indonesia 32112

Email: fifianpermatasari@gmail.com

Abstrak

Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar yang membedakan satu individu atau karyawan dari yang lainnya, mencakup keterampilan dan pengetahuan yang menunjukkan profesionalisme di bidang tertentu. Program pelatihan menjadi salah satu keunggulan perusahaan, menunjukkan komitmen perusahaan untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi karyawan Kinerja yang optimal menjadi manifestasi dari upaya yang dilakukan oleh karyawan, dan hal ini sering menjadi dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi secara keseluruhan. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah, metode survey. Metode penarikan contoh yang digunakan dalam penelitian ini adalah, metode simple random dimana, populasi yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu, ASN yang berposisi sebagai bendahara pada masing - masing Sub Keuangan OPD di OKU sebanyak, 173 orang dari 47 OPD diambil 47 orang bendahara sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sub keuangan OPD di Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah, variable bebas kopetensi, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai sub keuangan OPD di Kabupetn Ogan Komering Ulu.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi menekankan perlunya kinerja tinggi dari pegawai untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya mewujudkan aparatur pemerintah atau PNS yang memiliki tingkat kompetensi dan kinerja tinggi dalam menjalankan tugas serta jabatan secara profesional, pemerintah saat ini telah mengimplementasikan beberapa kebijakan pengembangan kompetensi kerja. Langkah ini sesuai dengan Undang-Undang No 43 Tahun 1999 yang mengubah Undang-undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, khususnya dalam hal Pengembangan Kompetensi Aparatur atau PNS. Sebagai tindak lanjut dari kebijakan tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 mengenai

Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam konteks ini, pemerintah pusat dan daerah diharapkan memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, melibatkan aspek Pengetahuan, Keahlian, Keterampilan, dan Sikap. Hal ini penting agar aparatur dapat melaksanakan tugas dan jabatan dengan profesional. Upaya pembenahan ini tidak hanya memerlukan teknologi yang responsif terhadap perkembangan zaman, tetapi juga sumber daya manusia yang terampil. Keberhasilan implementasi teknologi canggih sangat tergantung pada kemampuan pegawai dalam mengoperasikannya dengan baik. Oleh karena



itu, birokrasi perlu memiliki sumber daya manusia berkualitas guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja yang optimal menjadi manifestasi dari upaya yang dilakukan oleh karyawan, dan hal ini sering menjadi dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan peningkatan kinerja sebagai suatu komitmen yang berkelanjutan. Setiap perusahaan atau organisasi harus menyediakan sarana penilaian kinerja sebagai alat yang membantu manajemen dalam pengambilan keputusan terkait dengan kenaikan gaji/upah, peluang pengembangan, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Penilaian kinerja tidak hanya memberikan informasi penting untuk keputusan manajemen, tetapi juga dapat menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan kerja yang tepat dan memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), evaluasi kinerja harus dilakukan secara sistematis untuk mengukur dan menilai hasil pekerjaan karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendekatan formal dan terstruktur dalam penilaian kinerja membantu memacu perbaikan dan pengembangan di dalam organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif.

Peran kompetensi menjadi aspek utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan oleh karena itu, organisasi atau lembaga negara perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap aspek ini. Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar yang membedakan satu individu atau karyawan dari yang lainnya, mencakup keterampilan dan pengetahuan yang menunjukkan profesionalisme di bidang tertentu. Mathis dan Jackson (2012) menyoroti tiga kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang praktisi sumber daya manusia, yaitu

pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, pemahaman tentang pengaruh dan perubahan manajemen, serta pengetahuan dan keahlian khusus di bidang sumber daya manusia.

Makna kompetensi mencakup aspek kepribadian yang mendalam dan melekat pada individu, mempengaruhi perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Analisis kompetensi, sebagian besar, disusun untuk pengembangan karier, dengan tetap memperhatikan penentuan tingkat kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Temuan dari penelitian Sumbogo dan Diposumarto (2017) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, dengan dimensi individu dan jabatan memainkan peran krusial dalam membentuk loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Dengan meningkatnya pemahaman atas tanggung jawab kinerja organisasi dan pengembangan iklim organisasi, dapat mendukung fokus karyawan pada tugas - tugas mereka serta mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang.

Dalam konteks ini, diperlukan suatu program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan para pegawai. Melalui pelatihan, diharapkan kinerja para pegawai dapat meningkat, memberikan kontribusi positif pada keberhasilan organisasi atau lembaga negara. Pelatihan yang adekuat akan menciptakan karyawan yang kompeten, memahami, dan menguasai profesi mereka dengan baik. Ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri, tetapi juga memberikan manfaat signifikan bagi perkembangan organisasi.

Program pelatihan menjadi salah satu keunggulan perusahaan, menunjukkan komitmen perusahaan untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi karyawan. Menurut Rivai (2004), pelatihan merupakan suatu kegiatan penting dalam proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan



pengetahuan, sikap, dan keterampilan individu dalam jangka pendek. Tujuannya adalah agar individu mampu meningkatkan kompetensinya, menghadapi tugas-tugas di dalam organisasi, sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018) juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menciptakan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia. Berbagai faktor seperti kualitas pelatih, metode pelatihan, dan pengalaman pembelajaran turut berperan dalam menentukan efektivitas suatu pelatihan. Oleh karena itu, perlu memperhatikan dengan cermat faktor-faktor tersebut untuk memastikan bahwa program pelatihan dapat memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut, terlihat bahwa kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja, dimana waktu yang diinvestasikan dalam bekerja dapat membentuk kemampuan dan kecakapan yang lebih baik. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan lama pengalaman kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, termasuk kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di kantor. Kurangnya kompetensi karyawan dapat menjadi penyebab utama dari kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan, yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh. Dengan demikian, organisasi atau lembaga negara dapat mempertahankan karyawan berkualitas yang memiliki dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Berikut Tabel Variabel dan Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
----------	-----------

Kinerja (Y)
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017).

1. Kualitas Kerja
 2. Kuantitas Kerja
 3. Keandalan
 4. Sikap
- Wibowo (2017).

Kompetensi (X1)
Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, Wibowo (2017).

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai
 2. Keterampilan
 3. Karakteristik Kepribadian
 4. Motivasi
 5. Kemampuan Intelektual
 6. Budaya Organisasi
- Wibowo (2017).

Pelatihan (X2)
Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, Kasmir (2016).

1. Instruktur
 2. Peserta
 3. Materi
 4. Tujuan
 5. Metode
 6. Sasaran
- Kasmir (2016).



Pengalaman Kerja 1. Lama waktu
(X3) 2. Tingkat
Pengalaman kerja Pengetahuan
adalah suatu 3. Keterampilan
pengetahuan, dan 4. Penguasaan
keterampilan, dan Sedarmayanti
kemampuan yang (2013)
dimiliki pegawai untuk
mengemban tanggung
jawab dari pekerjaan.
Marwansyah (2016)

Terkait Sub Keuangan Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan OPD di Kabupaten OKU, diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum mencapai tingkat optimal. Keadaan ini dapat dilihat dari ketidakadilan dalam pengakuan dan penilaian terhadap pegawai, di mana tidak terjadi perbedaan yang signifikan antara pegawai yang memiliki pengetahuan khusus dalam bidang ekonomi dengan pegawai yang tidak. Hal ini berdampak pada pelaksanaan tugas perencanaan, dimana seharusnya pegawai yang terlibat memiliki pengetahuan administrasi khusus untuk menyusun perencanaan dengan lebih efektif. Pentingnya perencanaan tersebut terkait dengan upaya meningkatkan pelayanan administrasi keuangan, guna menciptakan keadaan administrasi keuangan yang terorganisir, akuntabel, dan transparan bagi semua pihak yang memiliki kepentingan. Adanya kesenjangan antara pengetahuan dan tugas yang diemban oleh pegawai telah mengakibatkan fokus pegawai hanya pada kegiatan rutin tanpa memberikan perhatian yang memadai terhadap hasil dari kegiatan tersebut, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Pegawai yang menjalankan tugas pengelolaan keuangan tanpa memiliki latar belakang pendidikan ekonomi khususnya dalam bidang keuangan, menyebabkan para pegawai terpaku pada kebiasaan yang sudah ada, dan ketika dihadapkan pada masalah,

mereka mengalami kesulitan untuk menemukan solusi yang tepat. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai masih belum memenuhi harapan, yang berdampak pada peningkatan kinerja yang kurang optimal, terutama saat dilakukan pemeriksaan keuangan oleh Badan Paemeriksa Keuangan, dimana para pegawai kurang percaya diri terhadap hasil kerja yang harus mereka pertanggungjawabkan. Tabel dibawah ini menunjukkan jumlah Pegawai Sub Keuangan OPD di Kabupaten Ogan Komering Ulu tahun 2024.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Sub Keuangan OPD di Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2024

Nama OPD	Jumlah Pegawai (Orang)
Sekertaris Daerah	10
Sekertariat DPRD	3
Dinas Pendidikan	4
Dinas Kesehatan	5
Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang	4
Dinas Perum & Perkim	4
Dinas Sosial	4
Sat Pol PP	4
Dinas DamKar	3
DisNaKer	4
Dinas Pemberdayaan Perempuan	3
Dinas Ketahanan Pangan	4
Dinas Lingkungan Hidup	5
Dis Dukdan Capil	4
Dinas PMD	4
Dinas Pengendalian Penduduk & KB	4
Dinas Perhubungan	4
Dinas KomInfo	4
Dinas Koprasi dan UKM	3
Dinas Penanaman Modal	3
Dinas Pemuda & Olahraga	4
Dinas Kearsipan & Perpustakaan	3
Dinas Perikanan	4
Dinas Pariwisata & Kebudayaan	4



Dinas Perdagangan & Perindustrian	3
Dinas Pertanian	3
Badan perencanaan Pembangunan, LitBang Daerah	4
BKDPSDM	3
Badan Pendapatan Daerah	4
Badan Keuangan & Aset Daerah	3
Badan KesBang & Politik	3
BPBD	3
RSUD dr. H. Ibnu Sutowo	4
Kec. Baturaja Timur	3
Kec. Baturaja Barat	3
Kec. Pengandonan	3
Kec. Peninjauan	3
Kec. Lubuk Batang	3
Kec. Semidang Aji	3
Kec. Soson Buay Rayap	3
Kec. Ulu Ogan	3
Kec. Lengkiti	3
Kec. Sinar Peninjauan	3
Kec. Lubuk Raja	3
Kec. Muara Jaya	3
Kec. Kedaton Peninjauan	3
Badan Aset dan Keuanga Daerah	3
Total	173

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai Sub Keuangan OPD di OKU adalah sebanyak 173 orang dari 47 OPD, dimana di tiap OPD ada yang pernah mendapatkan Pelatihan Keuangan dan ada yang belum pernah mendapatkan Pelatihan Keuangan, masih sangat sedikit Pelatihan Bidang Keuangan bagi pegawai menyebabkan kinerja pegawai masih harus terus ditingkatkan untuk mengimbangi perkembangan birokrasi yang semakin deras.

Secara bersamaan, ditemukan bahwa kinerja karyawan di Sub Keuangan OPD di Kabupaten OKU masih belum mengalami peningkatan yang signifikan, meskipun para

pegawai sudah memiliki pengalaman kerja yang dianggap memadai.

LANDASAN TEORI

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi. Prestasi tersebut sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan persyaratan yang telah diberikan oleh organisasi, dengan tujuan mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut secara legal, etis, dan sesuai dengan norma moral. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas krusial yang harus diemban oleh manajer atau pemimpin dalam sebuah organisasi. Program penilaian kinerja yang bersifat obyektif memberikan landasan rasional bagi organisasi untuk menentukan secara tepat siapa yang layak mendapatkan promosi atau kenaikan gaji. Selain itu, program ini juga dapat dijadikan sebagai landasan untuk mengidentifikasi area prestasi yang perlu diperbaiki, menciptakan peluang pengembangan, dan merancang strategi peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar seseorang yang secara langsung mempengaruhi atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Palan (2007) menambahkan bahwa kompetensi terdiri dari berbagai jenis karakteristik yang berbeda, mendorong perilaku, dan termanifestasi dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi bukan hanya tentang apa yang mungkin dilakukan seseorang, tetapi lebih mengenai seperti apa orang tersebut dan apa yang dapat mereka lakukan. Orang dengan kompetensi tinggi sering diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif. Stephen Robbin (2007) juga memahami kompetensi sebagai "kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan," yang ditentukan oleh kemampuan intelektual dan fisik.

Kasmir (2016) mengatakan : Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah



keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Wibowo (2016) mengatakan : Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Marwansyah (2016) "Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan. Pengalaman Kerja Pengalaman kerja menurut Donni Juni Priansyah (2014) dalam Septarina (2017) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai ASN di Sub Keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah, metode survey. Metode penarikan contoh yang digunakan dalam penelitian ini adalah, metode simple random dimana, populasi yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu, ASN yang berposisi sebagai bendahara pada masing - masing Sub Keuangan OPD di OKU sebanyak, 173 orang dari 47 OPD diambil 47 orang bendahara sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

Kuesioner yaitu, metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian dengan menggunakan Skala Likert dengan bentuk

checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Tabel 3. Penilaian Skala Linkert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \sum \quad (1)$$

y = Variabel Kinerja

α = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi dari masing - masing variabel

x_1 = Variabel Kopetensi

x_2 = Variabel Pelatihan

x_3 = Variabel Pengalaman Kerja

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Sugiyono (2012) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (2)$$

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi



b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut :

Kriteria pengujian :

- a. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

c. Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel budaya organisasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu :

$$d = r_2 \times 100\% \quad (3)$$

Keterangan :

- d = Koefisien Determinasi
- r = Nilai Korelasi Berganda
- 100% = Persentase Kontribusi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance
	B	Std. Error					
1 (Constant)	1.041	3.551		.293	.771		
X1	.519	.160	.373	3.253	.002	.402	

X2	.063	.126	.064	.500	.620	.319
X3	.821	.219	.507	3.740	.001	.288

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table diatas menunjukkan persamaan regresi yang didapat sebagai berikut

$$Y = 1.041 + 0.519 X_1 + 0.063 X_2 + 0.821 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien konstan bernilai positif artinya bahwa ketika membangun Kinerja pegawai tanpa mempertimbangkan kompetensi, pelatihan dan pengalaman pegawai maka kinerja tetap akan meningkat.
- Koefisien Kopetensi bernilai positif artinya kenikan kopetensi pegawai, akan disertai dengan peningkatan kinerja pegawai juga. Sedangkan setiap penurunan kopetensi pegaawai, akan disertai penurunan tingkat kinerja pegawai.
- Koefisien Pelatihan bernilai positif artinya kenikan Pelatihan yang didapat pegawai, akan disertai dengan peningkatan kinerja pegawai juga. Sedangkan setiap penurunan Pelatihan yang didapat pegaawai, akan disertai penurunan tingkat kinerja pegawai.
- Koefisien Pengalaman Kerja bernilai positif artinya kenikan Pengalaman Kerja yang dimiliki pegawai, akan disertai dengan peningkatan kinerja pegawai juga. Sedangkan setiap kekurangan Pengalaman Kerja yang ada



pada pegawai, akan disertai penurunan tingkat kinerja pegawai.

1. Pengaruh Kopetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kopetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kopetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja para pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian Pandhita, Karnadi, and Tulhusnah (2022), Pakpahan and Noviany Aulia (2022), Maizar, Indra Nara Persada, and Septa Diana Nabella (2023), dan Nugroho and Paradifa 2020, yang menyatakan bahwa Kopetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kopetensi sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap serta bakat dan keahlian yang terukur, yang diperoleh melalui pengalaman kerja dan pembelajaran merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang dinilai dengan kinerja karyawan. Kopetensi dianggap faktor penting dan menjadi faktor kritis dalam penentuan pencapaian target organisasi, karena pegawai yang memiliki kopetensi tinggi sering di klasifikasikan sebagai pegawai berkinerja unggul atau efektif. Jadi semakin tinggi kopetensi yang dimiliki seorang pegawai akan menghantarkan pegawai tersebut pada pencapaian kinerja tertingginya.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin sering pegawai mendapatkan pelatihan maka, semakin baik kualitas Kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanti and Efni (2020), Maizar, Indra Nara Persada, and Septa Diana Nabella (2023), Gustiana, Hidayat, and Fauzi (2022), dan Elizar and Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pelatihan merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan atau organisasi untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Dengan adanya pelatihan yang terprogram dan berkualitas baik adalah investasi strategis yang sangat penting tidak hanya untuk meningkatkan kinerja individu pegawai tetapi juga memberikan dampak positif bagi keseluruhan organisasi dalam jangka panjang. Maka semakin tinggi kualitas dan kuantitas pelatihan yang didapat pegawai akan menjadikan pegawai dengan kualitas kinerja yang lebih baik juga.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin panjang Pengalaman Kerja pegawai maka, semakin baik Kinerja pegawai. yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan lebih memudahkan pegawai untuk dapat mencapai hasil kerja atau kinerja yang lebih optimal jadi, semakin panjang pengalaman kerja pegawai maka makin tinggi pencapaian kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kopetensi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara bersama – sama kopetensi, pelatihan dan pengalaman kerja memiliki



.....
pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi Kompetensi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja yang dimiliki para pegawai maka akan semakin tinggi pula Kinerja para Pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nugroho and Paradifa (2020), Riyanti and Efni (2020) , Deni and Putri (2021) dan Elizar and Tanjung (2018) yang menyatakan, kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang adekuat, pelatihan yang berkualitas dan terprogram serta pengalaman kerja yang memadai yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan tingkat kinerja pegawai yang lebih lanjut menentukan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sub keuangan OPD di Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah, variabel bebas kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai sub keuangan OPD di Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Saran

Berdasarkan dari hasil kajian lapangan, adapun saran-saran yang diharapkan dapat memperbaiki dan membangun dalam Peningkatan Kinerja pegawai sub keuangan OPD di Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah Penempatan pegawai perlu mempertimbangkan dengan latar belakang pendidikan pegawai mengingat faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai adalah kemampuan akademis, keterampilan, sikap serta bakat dan keahlian dimana semua ini lebih terbentuk secara mendasar pada saat pegawai menjalani pendidikan formalnya, Pelatihan yang bersifat sangat signifikan dengan kualitas dan kuantitas yang baik akan sangat mendukung peningkatan kinerja pegawai, oleh

karena itu penyelenggaraan pelatihan menjadi kebutuhan yang harus diperhatikan oleh semua pihak untuk meningkatkan performa organisasi secara paripurna dalam memberikan pelayanan publik yang prima. Pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai maka, dalam keputusan untuk rotasi pegawai hendaknya juga mempertimbangkan pengalaman kerja yang telah dimiliki pegawai guna, pemanfaatan SDM yang lebih efektif dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Deni, Werma, and Anne Putri. 2021. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Penguasaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman)." *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis* 2 (1): 14–30. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.357>.
- [2] Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- [3] Ende, Deddy Sulaimawan, Diah Sastaviana, Marsudi Lestariningsih, Mira Rozanna, Asma Mario, Siti Mahmudah, et al. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : : Eureka Media Aksara, September 2023 Anggota Ikapi Jawa Tengah.
- [4] Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. 2022. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jemsi* 3 (6): 657–66.
- [5] Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [6] Maizar, Indra Nara Persada, and Septa Diana Nabella. 2023. "The Influence of Compensation, Training, Competence



- and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia.” *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)* 1 (4): 291–303. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.37>.
- [7] Mujiatun, Siti. 2019. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15 (01): 48–60
- [8] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Peertama* Jakarta: Salemba EmpaT
- [9] Mangku Negara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke-12*. Bandung: PT Remaja Rosdakary
- [10] Negara, Aparatur Sipil, Dengan Rahmat, Tuhan Yang, Maha Esa, and Presiden Republik Indonesia. 2023. “Aparatur Sipil,” no. 202875.
- [11] Nugroho, Marno Nugroho, and Renjana Paradifa. 2020. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.” *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11 (1): 149–68. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>.
- [12] Pakpahan, Wahidun, and Irfan Noviandy Aulia. 2022. “The Effect of Competence and Discipline on Employee Performance Mediation of Motivation Variables in Money Management Department Central Bank of Indonesia.” *Dinasti International Journal of Management Science* 3 (3): 477–87. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1093>
- [13] Pandhita, Aldhi, Karnadi Karnadi, and Lusiana Tulhusnah. 2022. “Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus).” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 1 (7): 1525. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i7.2198>.
- [14] Putri, Rianita Hanna. 2016. “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja.” *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi* 5 (4): 292–300. <https://eprints.uny.ac.id/41147/1/SkripsiHannaRianitaPutri.pdf>.
- [15] Riyanti, Irma, and Yulia Efni. 2020. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Pekanbaru.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 12 (1): 133–50. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7856>.
- [16] Simamora, Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga* Yogyakarta: STIE YPKN.
- [17] Simanjuntak, Payaman J. (2011) *Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3* Jakarta: Fakultas UI.
- [18] Sutrisno, Edy (2011). *Budaya Organisasi. Edisi 1*. Jakarta: Penerbit Kencana (Prenada Media Group)
- [19] Sugiono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- [20] Wibowo (2016). *Prilaku Organisasi. Edisi 2. Cetakan Ke-4*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada