

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi

Jonias Resi, Hanifa Djakaria

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indoensia

e-mail : hanifah_djakaria@unmuhKupang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan, dan (2) untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian sebanyak 42 pegawai dan semua populasi ditetapkan sebagai sampel. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan instrument utama yaitu kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (2) Secara simultan pengalaman kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Pengalaman kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

Kata Kunci : kinerja, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja.

Abstract

This study aims to (1) determine the effect of work experience, competence, and work environment on employee performance either partially or simultaneously, and (2) to determine the effect of work experience, competence, and work environment on employee performance with motivation as a moderating variable. The study population was 42 employees and all populations were determined as samples. Sample determination using saturated sample technique. Data were collected using the main instrument, namely a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that (1) Partially competence and work environment have a significant effect on employee performance, while work experience has no significant effect on employee performance; and (2) Simultaneously work experience, competence, and work environment have a significant effect on employee performance; (3) Work experience, competence, and work environment have a significant effect on employee performance with motivation as a moderating variable.

Keywords: performance, competence, work environment, motivation, work experience.

Pendahuluan

Salah satu faktor yang menentukan upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintahan

adalah kinerja para pegawainya. Kinerja organisasi dan kinerja pegawai mempunyai korelasi positif. Semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja

organisasi, demikian juga sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi.

Kinerja pegawai pada Biro Ekonomi dan Kerja Sama Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi NTT hingga saat ini dapat dikatakan belum seperti yang diharapkan. Penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, mengulur-ulur pekerjaan, inisiatif dan kreatifitas yang masih rendah, lebih banyak menunggu perintah dan sejumlah masalah lain merupakan beberapa inidikasi yang membuktikan hal itu. Untuk itu perlu dilakukan kajian untuk memberi solusi terhadap masalah tersebut.

Mewujudkan kinerja pegawai sesuai yang diharapkan, tidak semudah membalikan tangan. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Pendapat yang menyatakan bahwa kinerja sorang pegawai adalah merupakan hasil dari banyak faktor memang tidak dapat disangkal. Mahmudi (2007) mengemukakan bahwa faktor-fator yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari (1) Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; (2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader; (3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; (4) Faktor system, meliputi : system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan

perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dalam nada yang mirip Wirawan (2009) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kerja pegawai menjadi (1) Faktor lingkungan eksternal, meliputi : kehidupan ekonomi, politik, social, budaya dan agama masyarakat, serta competitor; (2) Faktor internal karyawan, meliputi : bakat dan sifat pribadi, kreatifitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik dan keadaan psikologi; (3) Faktor perilaku pegawai, meliputi : etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kelayakan; (4) Faktor internal organisasi, meliputi : visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, system produksi, dll), strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, temna sekerja.

Dari faktor-faktor tersebut, faktor yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, kompetensi (Wirawan, 2009) dan lingkungan kerja (Mahmudi, 2007). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan karakteristik dasar berupa kecakapan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Sedangkan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja. Semakin lama pengalaman, semakin tinggi kompetensi, dan semakin baik lingkungan kerja, diyakini akan semakin optimal para pegawai bekerja, yang kemudian berujung pada pencapaian kinerja yang optimal pula.

Kajian empiris yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Likdanawati, 2018). Demikian juga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Wahyu Fitriani Gunawan & Nurwati, Nasrul, 2017). Walaupun demikian penelitian-penelitian tersebut melakukan pengujian variable-variabel secara langsung, sementara penelitian ini, selain melakukan pengujian langsung juga melakukan uji interaksi antara variabel bebas dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

Kajian Teori

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Sumardjo & Priansa, 2018). Pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas atau suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Flippo, 2002). Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Sejumlah kajian empiris menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Likdanawati, 2018; Wahyu Fitriani, et. al, 2017; Riscy S. Ratulangi & Agus Supandi Soegoto, 2016).

McClelland (Rivai dan Sagala, 2011) memaknai kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau

dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dalam makna yang sama, Rivai dan Sagala (2009) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif atau kompetensi terbaik yang beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata. Dari kedua pandangan ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kajian empiris juga menemukan hal yang sama yaitu bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Likdanawati, 2018; Wahyu Fitriani, et. al, 2017).

Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2005) adalah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja. Definisi yang dikemukakan ini merujuk pada rumusan lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz. Mereka berdua mengemukakan bahwa *condition of work include physical condition of work, temporal factor, and individual psychological factors*. Sementara Ernest J. Mc Cormic dan Daniel Ilgen (Mangkunegara 2005) mengidentifikasi lingkungan kerja dalam dua kategori umum. Yang pertama adalah lingkungan fisik terutama iluminasi, kondisi termal, dan kebisingan. Yang kedua adalah berbagai aspek waktu, seperti jadwal kerja (jam kerja) dan jeda istirahat. Lingkungan dalam sejumlah kajian menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Wahyu Fitriani, et. al, 2017)

Gibson (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Robins dan Coulter dalam bukunya Manajemen (2003)

merumuskannya dengan istilah *employee motivation* sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya sedemikian rupa untuk mencapai kebutuhan individu tertentu. Definisi lain tentang motivasi menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Luthan, 2006). Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang bersifat internal maupun eksternal yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Banyak penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain adalah Riscy S. Ratulangi & Agus Supandi Soegoto (2016)

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal, yakni penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel bebas yaitu pengalaman kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berjenis kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka. Data kualitatif yakni data yang berbentuk kata-kata, kalimat, teks atau narasi. Data-data tersebut bersumber primer atau sekunder. Data bersumber primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama yakni responden dengan menggunakan kuesioner. Data bersumber sekunder yakni data yang sudah disiapkan oleh pihak lain, sedangkan peneliti tinggal mengambilnya dengan cara tertentu misalnya menduplikasi

dari dokumen-dokumen yang ada di tempat penelitian atau organisasi lain yang relevan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Ekonomi dan Kerja Sama Setda NTT yang berjumlah 45 orang. Keseluruhan jumlah populasi ini dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan model regresi berganda

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa tiga item pernyataan pada variabel pengalaman kerja, 3 item pernyataan pada variabel kompetensi, dan 7 item pernyataan pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel. Demikian juga 4 item variabel motivasi dan 9 item variabel kinerja. Pada analisis reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen variabel bebas, variabel moderasi dan variabel terikat adalah valid dan reliable.

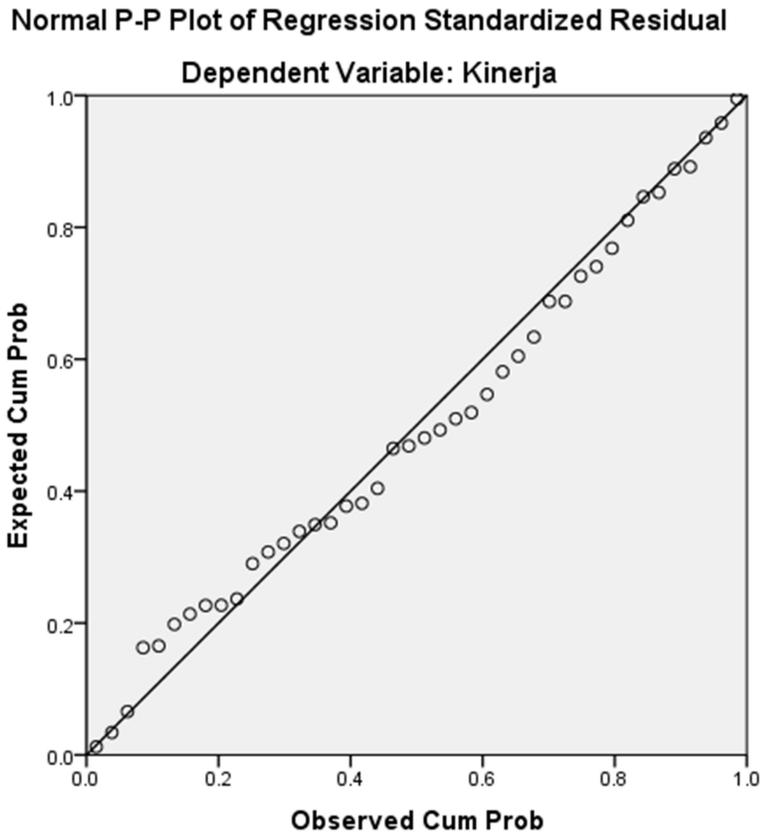
Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dipersepsikan pada klasifikasi tinggi. Hal ini bermakna bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan masa kerja sangat baik dalam mendukung pekerjaan mereka. Demikian juga variabel kompetensi pegawai yang terdiri dari kecakapan, kemampuan dan penguasaan informasi tentang pekerjaan. Para responden menanggapi variabel lingkungan kerja dan motivasi pada

klasifikasi yang sama. Mereka menilai bahwa lingkungan kerja yang meliputi fasilitas kerja, sirkulasi udara, pencahayaan, ruangan kerja, warna cat, jama kerja dan waktu istirahat cukup baik dalam mendukung pekerjaan mereka. Penilaian yang sama untuk variabel motivasi yang terdiri dari gaji, promosi jabatan, penghargaan dan status pekerjaan mereka.

Variabel kinerja oleh para responden dipersepsikan baik. Variabel kinerja tersebut dinilai dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kreatifitas, dan disiplin.

Uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi berganda menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

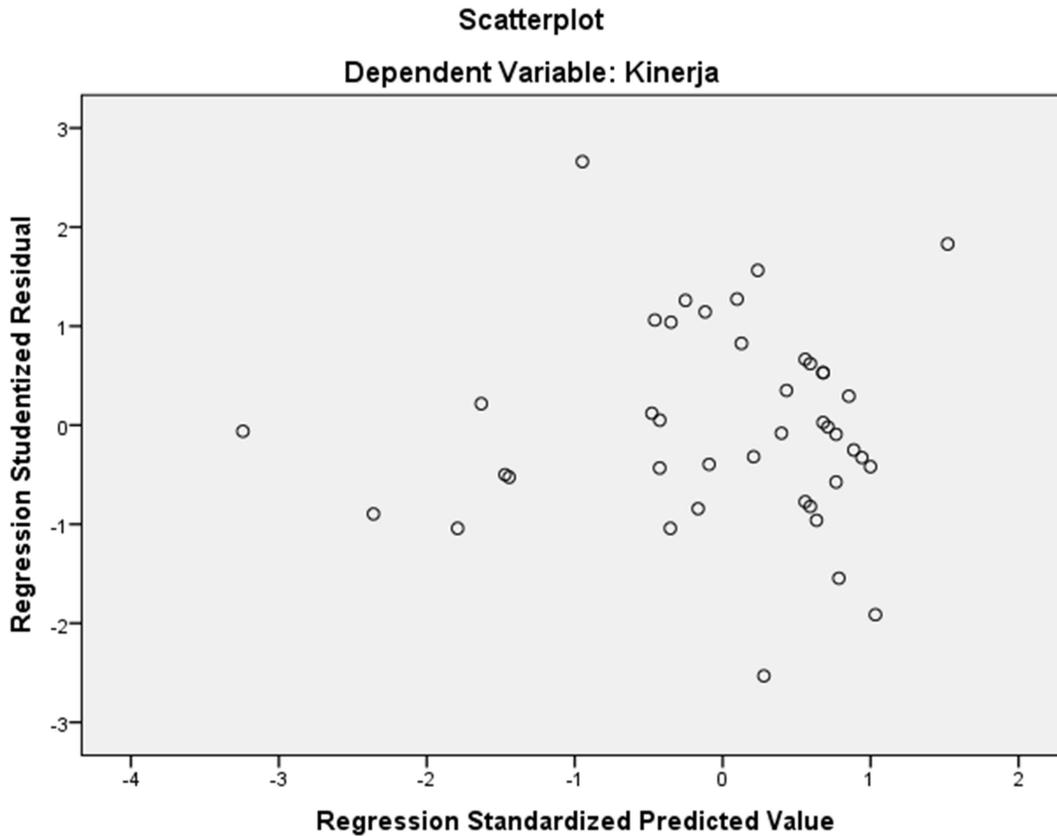


Gambar 1. Uji Normalitas

Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian model regresi dalam

penelitian ini dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 1
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.647	.608	2.15190	1.785

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja , Kompeten, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 1.785. Nilai ini lebih besar 1.65 tetapi lebih kecil 2.35 ($1.65 < 1.78 <$

2.35). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.729	4.340		1.089	.283		
	PK	-.149	.298	-.069	-.498	.621	.501	1.998
	KM	.387	.258	.162	1.500	.142	.823	1.216
	LK	.482	.146	.411	3.297	.002	.615	1.626
	MTV	.925	.205	.548	4.514	.000	.649	1.541

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Selanjutnya hasil analisis dalam rangka pembuktian hipotesis diringkas dalam tabel 3 berikut.

Tabel 3
Ringkasan Hasil Pembuktian Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	Sig	Cut Off	Ket.
Pengalaman Kerja → Kinerja	.137	0.05	Tidak Sig
Kompetensi → Kinerja	.009		Sig
Lingkungan Kerja → Kinerja	.022		Sig
Peng.Kerja, Komp.,Lingk.Kerja → Kinerja	.000		Sig
Interaksi 1* → Kinerja	.000		Sig
Interaksi 2* → Kinerja	.000		Sig
Interaksi 3* → Kinerja	.000		Sig

Catatan :

Interaksi 1* = Pengalaman kerja* Motivasi Kerja
Interaksi 2* = Kompetensi* Motivasi Kerja
Interaksi 3* = Lingkungan Kerja* Motivasi Kerja

Dari tabel 3, dapat diidentifikasi hipotesis yang terbukti (diterima) dan hipotesis yang tidak terbukti (ditolak) sebagai berikut:

1. Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Ekonomi Dan Kerja Sama

Sekretariat Daerah Provisi NTT tidak terbukti (ditolak).

2. Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT terbukti (diterima)
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT terbukti (diterima)
4. Diduga pengalaman kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT terbukti (diterima).
5. Diduga Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT dimoderasi oleh variabel motivasi terbukti (diterima).
6. Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT dimoderasi oleh variabel motivasi terbukti (diterima).
7. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT dimoderasi oleh variabel motivasi terbukti (diterima).

Pembahasan

Responden yang mengisi lengkap koesioner dan mengembalikannya kepada peneliti sebanyak 42 (93%) dari 45 responden. Profil 42 responden yang diidentifikasi dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, agama dan status perkawinan. Koesioner telah diuji

validitas dan reliabilitasnya. Item-item pada variabel pengalaman kerja, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai semuanya tergolong valid dan reliabel.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja dipersepsikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai pada Biro Ekonomi dan Kerjasama Setda Provinsi NTT memiliki pengalaman kerja dan kompetensi yang memadai dalam bekerja. Selain itu lingkungan kerja dan motivasi kerja juga baik dalam mendukung mereka dalam bekerja. Semua komponen tersebut pada akhirnya mengantarkan mereka pada kinerja yang baik pula.

Uji asumsi klasik yang dilakukan menunjukkan bahwa model regresi dalam analisis ini memenuhi syarat normalitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi multikolinearitas. Artinya, model ini memenuhi syarat asumsi klasik.

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 1, tidak terbukti (ditolak). Hal ini memberikan makna bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Likdanawati (2018), Wahyu Fitriani Gunawan, Nurwati, Nasrul (2017), dan Riscy S. Ratulangi, Agus Supandi Soegoto (2016).

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 2 terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat

Daerah Provisi NTT. Artinya semakin baik kompetensi pegawai semakin baik pula kinerjanya, dan sebaliknya, semakin kurang kompetensi, semakin rendah kinerja pegawai.

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 3 terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT. Artinya semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja pegawai, dan sebaliknya, bila lingkungan kerja kurang baik, maka semakin rendah kinerja pegawai.

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 4 terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT. Artinya semakin baik pengalaman kerja, kompetensi dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai, dan sebaliknya, bila pengalaman kerja, kompetensi dan lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja pegawai juga akan rendah.

Hipotesis 2, 3, dan 4 yang terbukti (diterima) sebagaimana diuraikan tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Likdanawati (2018), Wahyu Fitriani Gunawan, Nurwati, Nasrul (2017), dan Riscy S. Ratulangi, Agus Supandi Soegoto (2016)

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 5 terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa interaksi pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT.

Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi pengalaman kerja dengan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT merupakan kombinasi yang terbaik.

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 6 terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa interaksi kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi kompetensi dengan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT merupakan kombinasi yang terbaik.

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 7 terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja pegawai Biro Ekonomi Dan Kerja Sama Sekretariat Daerah Provisi NTT merupakan kombinasi atau kesesuaian yang terbaik.

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Ekonomi dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi NTT, tetapi kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Pengalaman kerja, kompetensi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

Oleh karena itu kompetensi dan lingkungan kerja harus menjadi perhatian utama untuk dipertahankan dan ditingkatkan di masa mendatang, karena kedua variabel ini signifikan menentukan kinerja pegawai. Pengalaman kerja, kompetensi dan lingkungan kerja, bila dikombinasikan dengan motivasi kerja maka akan menghasilkan kesesuaian yang baik dalam memperdeiksi kinerja. Karena itu motivasi kerja pegawai harus dijaga agar tetap pada kondisi yang baik.

Referensi

- Flippo, Edwin B., 2002, Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta.
- Ghibson, J. L. Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. Jr, 2010, Organisasi dan Manajemen, Edisi Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Luthan, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, PT Andi, Yogyakarta.
- Likdanawati, 2018, Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan, JURNAL VISIONER & STRATEGIS Volume 7, Nomor 1, Maret 2018 ISSN : 2338-2864 p. 17-22.
- Mahmudi, 2007, Manajemen Sektor Publik, Unit Penerbit Dan Percetakan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2005, Perilaku Organisasi Dan Budaya Organisasi, Refika Aditama, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. and Coulter, M., 2003, Management, International Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River, NJ Manando), Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 322-334
- Riscy S. Ratulangi, Agus Supandi Soegoto, 2016, Pengaruh Pengalaman kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean
- Sumardjo, Mahendro dan Priansa Donni Juni, 2018, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Konsep-Konsep Kunci, Afabeta, Bandung.
- Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.
- Wahyu Fitriani Gunawan, Nurwati, Nasrul, 2017, Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, JUMBO Vol.1, No.2, Agustus 2017, hal. 01 - 09. e-ISSN 2502-4175.