

JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Volume. 11 , Nomor. 2, Juli - Desember 2021



- 1. PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH**
Agus Ariyanto, Drs. Maimun, NH, Fauzi Maulana
- 2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SINERGI NUSANTARA DI KOTA SUBUSSALAM**
Suryani Murad, Ades Miyar Indriani
- 3. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar)**
Amelia Rahmi, Sifa Rahmah
- 4. PENGARUH KEPERCAYAN, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG PRODUK JCO DONUTS & COFFEE BANDA ACEH**
Tarmizi Gadeng, Tuwisna, Suci Chairani Purnama Sari
- 5. PENGARUH IKLAN DAN DAYA TARIK IKLAN TERHADAP MINAT BELI SEPEDA PADA ERA PANDEMI DI TOKO SERIKAT BANDA ACEH**
Nara Pristiwa
- 6. PENGARUH KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN DAN KUALITAS INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE (Studi Pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Aceh)**
Zuraidah, Fani Sartika, Parida Ayani
- 7. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT.CAPELLA NUSANTARA SAKTI BANDA ACEH**
Aida Fitri, Nadiya, Hilda Natun
- 8. PENGARUH KESADARAN MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Toko Busana Muslim Venka Gallery Banda Aceh)**
Yusniar, Hafidhah, Nada Fitria
- 9. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA**
Nasrul Hadi, Mimasri, Lenni Aulia Sari
- 10. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEKOLAH SWASTA BUNGA MATAHARI KOTA BANDA ACEH**
M. Arief Setia Budi, Leina Miska

JIMMA	Volume 11	Nomor 2	93-182	Banda Aceh 2021	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	--------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh |
|---|

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM

Penyunting Pelaksana :

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. Editor : Husnaina Mailisa S, BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M. Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh
Telp. Fax. (0651) 21023**

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 11 dan nomor 2 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA volume 10 dan nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2021

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan edisi volume 11 nomor 2 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Desember 2021
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI	v

Jurnal

1. PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH <i>Agus Ariyanto, Drs. Maimun, NH, Fauzi Maulana.....</i>	93-98
2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SINERGI NUSANTARA DI KOTA SUBUSSALAM <i>Suryani Murad, Ades Miyar Indriani.....</i>	99-104
3. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar) <i>Amelia Rahmi, Sifa Rahmah</i>	105-112
4. PENGARUH KEPERCAYAAN, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG PRODUK JCO DONUTS & COFFEE BANDA ACEH <i>Tarmizi Gadeng, Tuwisna, Suci Chairani Purnama Sari.....</i>	113-124
5. PENGARUH IKLAN DAN DAYA TARIK IKLAN TERHADAP MINAT BELI SEPEDA PADA ERA PANDEMI DI TOKO SERIKAT BANDA ACEH <i>Nara Pristiwa</i>	125-130
6. PENGARUH KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN DAN KUALITAS INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE (Studi Pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Aceh) <i>Zuraidah, Fani Sartika, Parida Ayani</i>	131-140
7. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT.CAPELLA NUSANTARA SAKTI BANDA ACEH <i>Aida Fitri, Nadiya, Hilda Natun</i>	141-146
8. PENGARUH KESADARAN MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Toko Busana Muslim Venka Gallery Banda Aceh) <i>Yusniar, Hafidhah, Nada Fitria</i>	147-164
9. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA <i>Nasrul Hadi, Mimiasri, Lenni Aulia Sari.....</i>	165-170
10. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEKOLAH SWASTA BUNGA MATAHARI KOTA BANDA ACEH <i>M. Arief Setia Budi, Leina Miska.....</i>	171-182

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BANDA ACEH**

Agus Ariyanto¹, Drs. Maimun, NH², Fauzi Maulana³

^{1,2}Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh

³Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh pengalaman secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini 48 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Nilai t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 5,024 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung 4,210 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 43,624 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Pengujian secara simultan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 27,735 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,603. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hasil perhitungan menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima sedangkan hipotesis null (H_o) ditolak. Ini berarti bahwa variable kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2015:158).

Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan memudahkan seorang pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh selama bekerja memudahkan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang sulit ketika bekerja.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2012: 9).

Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Wibowo (2014:112), mengatakan “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut. Sedangkan Amstrong (dalam Dharma, 2014:86) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Manfaat Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memiliki beberapa manfaat dalam melakukan tugasnya sebagai pegawai pemerintah. Manfaat tersebut dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal bagi para pegawai. Manfaat kompetensi dan penggunaannya dalam manajemen sumber daya manusia sangat besar. Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari

manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Prihadi (2014:57) mengatakan adapun manfaat kompetensi antara lain:

1. Prediktor Kesuksesan Kerja: Model kompetensi yang akurat akan bisa menjadi penentu dengan tepat pengetahuan dan juga keterampilan apa saja yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang yang mempunyai posisi bisa mempunyai kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia bisa diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut Karyawan Yang Handal: Jika sudah berhasil menentukan kompetensi apa saja yang dibutuhkan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. Menjadi dasar dalam sistem menilai dan mengembangkan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat bisa berguna untuk menjadi tolak ukur kemampuan seseorang. Sistem kompetensi ini bisa diketahui apakah seseorang sudah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau harus dimutasi pada bagian lain.

Disiplin Kerja

Heidjarachman dan Husnan (2010:15) mengatakan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah”.

Fathoni (2013:172) mengatakan” Disiplin fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan dapat pula diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma social yang berlaku.

Rivai & Sagala (2013:825) mengatakan “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Tujuan Disiplin

Pegawai yang memiliki kedisiplinan akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Kedisiplinan dapat melatih pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Handoko (2014:211) mengatakan bahwa tujuan kedisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan di masa lalu sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan dapat lebih berdayaguna. Tujuan disiplin yang kedua Simamora (2012:611) adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara pimpinan dan bawahannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2010:9) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Soedjono (2011:92), menyatakan “kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai”.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dan faktor tersebut dapat berupa faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiryono (2012:230) memaparkan bahwa “pada umumnya bahwa prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2010:13) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi, seperti pendidikan, dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan kuantitatif adalah metode dalam penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi atau peristiwa secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki dengan menggunakan perhitungan statistik (Arikunto, 2012: 88). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh yang berjumlah 127 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini 48 orang.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Kinerja terhadap Pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Banda Aceh dalam melakukan pekerjaan secara teknis dan benar mendapatkan nilai rata-rata 3,7. Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan ide dan gagasan nilai rata 3,9. Karyawan lainnya menjadikan hasil pekerjaan saya sebagai contoh bagi mereka mendapatkan nilai rata-rata 3,9. Saya mampu menyusun rangan kerja/rencana kerja nilai rata-rata 4. Nilai rerata variabel kinerja pegawai sebesar 4 artinya responden menyatakan setuju dengan kinerja yang dimilikinya.

Hasil Analisis Kompetensi pada Pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel adanya memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan dengan nilai rata 4. Mampu bekerja dalam satu tim mendapat nilai rata-rata 3,9. Sikap dan perilaku yang sudah sesuai dengan norma yang ada di kantor dengan nilai rata-rata 3,9. Kemampuan yang dimiliki membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas dengan nilai rata-rata 3,8. Dan kemampuan dalam mengoperasikan komputer mendapatkan nilai rata-rata 4,1. Nilai rerata variabel komunikasi pegawai sebesar 3,95 artinya responden memiliki kompetensi bekerja yang baik.

Hasil Analisis Komitmen organisasi pada Pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi Dinas Perhubungan Banda Aceh menunjukkan bahwa pegawai masuk kantor tepat waktu mendapatkan nilai rata-rata 4. Pegawai juga taat pada aturan yang berlaku dengan nilai rata 3,9. Adanya kesadaran dan tanggung jawab dengan nilai rata-rata 3,6. Adanya penggunaan fasilitas kantor dengan baik mendapatkan nilai rata-rata 3,7 dan pegawai pulang sesuai dengan jama kerja mendapatkan nilai rata-rata 3,6. Nilai rerata variabel disiplin sebesar 3,79. artinya responden memiliki nilai-nilai kedisiplinan yang baik.

Hasil Analisis Pengalaman Kerja pada Pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel memiliki pengalaman kerja di tempat lain dengan nilai rata-rata 4. Pegawai melakukan pekerjaan berdasarkan pengalaman yang pernah didapatkan dengan nilai rata 3,9. Pegawai menyelesaikan masalah berdasarkan pengalaman kerja dengan nilai rata-rata 4,2. Pengalaman kerja merupakan hal yang penting dalam pekerjaan dengan nilai rerata 3,9 dan pengalaman kerja membantu untuk mengembangkan karir dengan nilai rata-rata 4. Variabel kinerja pegawai sebesar 4 artinya responden menyatakan setuju dengan motivasi yang dimilikinya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas

2. Perhubungan. Nilai t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 5,024 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas
4. Perhubungan. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung 4,210 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 43,624 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Pengujian secara simultan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 27,735 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,603. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hasil perhitungan menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima sedangkan hipotesis null (H_o) ditolak. Ini berarti bahwa variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting, oleh karena itu perlu dilakukan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan melakukan kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman.
2. Bagi tempat penelitian disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai baik dari segi disiplin waktu, dan disiplin dalam menjalankan tugas.
3. Bagi pegawai negeri diharapkan agar terus meningkatkan kinerja dirimelalui berbagai aktivitas positif yang dapat meningkatkan kompetensi disiplin maupun pengalaman kerja.
4. Peneliti lainnya diharapkan untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas pada penelitian ini, seperti kompetensi, kemampuan pegawai atau kemampuan akademik pegawai. Sehingga dapat menambah khazanah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Handoko, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

- Heidjarachman dan Husnan, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*". Penerbit UPP STIMYKPN: Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2014. *Management Human Resources, Through Strategic Pathnerships*, 8th ed. Thomson – South Westorn, Australia.
- Prihadi, 2014. *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan. Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai & Sagala, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2011. *Auditing Pendekatan Terpadu*, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE.
- Sintaasih & Wiratama, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Dipsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No.2
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.