Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 1 (2025): Februari, 104-107
DOI: 10.33087/jiubj.v25i1.4676

Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau

Sari Baiti Syamsul*, Chablullah Wibisono, Ngaliman
Universitas Batam
*Correspondence: sari.syamsul@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis motivasi, pengalaman kerja, kompetensi, terhadap kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil pada instansi di Provinsi Kepulauan Riau, besarnya sampel disesuaikan dengan model analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM). Hasil dalam penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positip dan signifikan pada variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Kata kunci : Motivasi; Pengalaman Kerja; Kompetensi

Abstract. *The aim of this research is to analyze motivation, work experience, competence, and performance of Riau Islands Provincial Government employees. The target population in this research is the functional position of Civil Servants in Agencies in the Riau Islands Province. The sample size is adjusted to the analysis model used, namely the Structural Equation Model (SEM). The results of this research found that the job satisfaction variable can have a positive and significant influence on the variables of work motivation, work experience and competence on the performance of Riau Islands Provincial Government employees.*

Keywords **:** *Motivation; Work experience; Competence*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pencapaian suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (Mahpuzah dkk, 2022).

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara serta diskusi dengan Ibu Meriawati, seorang Jabfung Analisis Kepegawaian di Instansi Badan Kepegawaian Daerah dan Kopri Provinsi Kepulauan Riau, masih banyak ditemukan kinerja Jabfung yang kurang maksimal, hanya 10% saja JF yang berperan dan memahami tugas sebagai Jabfung, dan 90% masih belum mengerti dengan posisinya sebagai JF, terutama akibat dari penyederhanaan birokrasi adanya penyetaraan jabatan administrasi struktural menjadi Jabatan Fungsional (Samosir dkk, 2022).

Selain itu masih kurangnya pemahaman para Jabfung dalam menentukan point pelaksanaan pada dupak, rendahnya motivasi atau dorongan untuk membuat Dupak (Dokumen Usulan Penilaian Angka Kredit), kurangnya kompetensi seorang Jabfung dalam pengisian butir-butir pekerjaan yang akan bisa dinilai sebagai angka kredit, sulitnya mencari keterkaitan antara dupak dan program kerja di Instansi yang sesuai tugas dan fungsi jabatan fungsional masih belum aktifnya para Jabfung dalam mencari informasi terkait sosialisasi dan diklat Jabfung, adanya pengangkatan Jabfung dari formasi CPNS sehingga masih kurangnya pengalaman kerja Jabfung sehingga belum bisa maksimal di bidang pekerjaan yang diemban pegawai tersebut, ketidaksesuaian antara pengalaman yang dimliki dengan posisi Jabfung, ketidakpuasan karena fasilitas kerja yang belum

lengkap, misalnya ruangan kerja yang bising karena terbatasnya ruang kerja dan kurang pedulinya dalam pengisian Dupak karena masih menjabat Subkor akibat dampak dari penyetaraan Jabatan dari kebijakan pemerintah dalam perampingan birokrasi pegawai (Sudrajat dkk, 2022).

Fenomena tersebut dapat dilihat bahwa kinerja seorang pegawai yang berkarier menjadi jabatan Fungsional (jabfung) masih belum sesuai denga napa yang diharapkan organisasi. Masih kurang maksimalnya Kinerja Jabfung tentunya akan berdampak kepada kinerja organisasi tempat PNS tersebut bekerja karena peran yang diharapkan dapat membantu kinerja menjadi kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui engaruh motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel secara langsung dari populasi. Dilihat dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab-akibat) dari dua atau lebih fenomena (Sebaran) melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, yang menjadi sasaran populasi yaitu Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil pada Instansi di Provinsi Kepulauan Riau. Data yang diperoleh merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data sebenarnya. Teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam penelitian ini dengan teknik Cronbach's alpha (Yusup, 2018). Apabila nilai Cronbach's Coefficient Alpha > 0,7; maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM).

HASIL

Tabel 1
Hubungan Antar Variabel

Variabel			Estimate	S.E.	Critical Ratio	Probability
Kepuasan	←	Motivasi Kerja	,293	,067	4,400	,000
Kepuasan	←	Pengalaman Kerja	,310	,092	3,389	,000
Kepuasan	←	Kompetensi	,318	,085	3,736	,000
Kinerja	←	Kepuasan	,584	,104	5,597	,000
Kinerja	←	Motivasi Kerja	,150	,072	2,077	,038
Kinerja	←	Pengalaman Kerja	,243	,099	2,444	,015
Kinerja	←	Kompetensi	.270	,093	2,895	,004

Sumber: data olahan

Hasil penelitian pada Tabel 1 menjelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh parameter nilai estimasi sebesar 0,293 dan nilai *critical ratio* 4,400 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja positif; artinya semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 sehingga dapat diartikan bahwamotivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Afriany dkk, 2022).
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai parameter estimasi sebesar 0,310 dan nilai *critical ratio* 3,389 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan kepuasan kerja positif. Artinya semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 sehingga dapat diartikan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Dewi & Latrini, 2020)
3. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai parameter estimasi sebesar 0,318 dan nilai *critical ratio* 3,736 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kompetensi kerja dengan kepuasan kerja positif. Artinya semakin baik kompetensi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 sehingga dapat diartikan kompetensi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja (Hidayat dkk, 2020).

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi sebesar 0,150 dan nilai *critical ratio* 2,077 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai positif. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,038 sehingga dapat diartikan motivasisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kapahang dkk, 2014).
5. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai estimasi sebesar 0,243 dan nilai *critical ratio* 2,444 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai positif. Artinya semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,015 sehingga dapat diartikan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Aristarini & Yulianthini, 2014).
6. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi sebesar 0,270 dan nilai *critical ratio* 2,895 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kompetensi kerja dengan kinerja pegawai positif. Artinya semakin baik kompetensi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,004 sehingga dapat diartikan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Lusri & Hotlan, 2017).
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi sebesar 0,584 dan nilai *critical ratio* 5,597 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 sehingga dapat diartikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mutia, 2017); (Natsir & Sari, 2016).

SIMPULAN

Hasil penelitian pada pegawai Pemprov Kepulauan Riau membuktikan bahwa variabel motivasi, pengalaman kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya variabel kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positip dan signifikan pada variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Afriany, Rieke Resty Raden., Wibisono Chablullah., Satriawan Bambang., & Khaddafi Muammar, 2022. The Influence Of Competence Work Experience And Information Technology Utilization On Employee Performance Through Work Ethics Of Employees Of Financial And Asset Management Agency In Karimun Regency, *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 2(6).

Arda Mutia, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60.*

Aristarini Luh., Kirya Ketut I., & Yulianthini Nyoman Ni, 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *Jurnal Managemen Indonesia,* 2(1).

Dewi, P. R., & Latrini, M. Y., 2020, Independensi, Kompetensi, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(12)

Hidayat, Andi., Mattalatta Solihin., Sani Amar., & Nurhadi Muhammad, 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(1).

Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y., 2014, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN

(Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 503-513.

Lusri, L., & Hotlan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Ejoernal Ekonomi*, 5.

Mahpuzah, S., Amberi, M., & Syafari, M. 2022. Implementasi Kebijakan Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal PubBis*, 6(1), 1-6.

Natsir, M., & Sari. 2016. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel. *Journal UMM*, 2.

Samosir, P., Achmad, M., & Sinurat, M., 2022. Analisis Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Fungsional Tertentu pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Provinsi NusaTenggara Timur. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3738-3744.

Sudrajat, T., Sikki, N., Nurbaiti, H., & Putri, F. K., 2022, Evaluasi Kebijakan Pengembangan Profesi Dosen (Studi Kasus Jabatan Fungsional Akademik Dosen PTS). *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 260-272.

Yusup, F. 2018. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17-23.