

PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISNAKER KABUPATEN KEDIRI

Nabila Kartika Sari¹, Suhardi²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
nabilakartika100@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 12/06/2022

Tanggal Revisi : 10/07/2022

Tanggal Diterima : 17/07/2022

Abstract

This study aims to determine the effect of work knowledge, work ability, and work experience on the performance of the Kediri Regency Manpower Office partially and simultaneously. The sample used is the entire Kediri Regency Manpower Office as many as 40 people, analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing with SPSS for windows 21 software. Obtaining research results, namely work knowledge, work ability, and work experience with Employee performance has partials and simultaneous effect in the Manpower Office of Kediri Regency. With the results of the coefficient of determination of 97.2% the influence of work knowledge, work ability, and work experience on employee performance, 2.8% is influenced by other factors besides this research.

Keywords: Knowledge, Ability, Experience, Performance, Manpower Office of Kediri Regency

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Disnaker Kabupaten Kediri secara parsial dan simultan. Sampel yang digunakan merupakan keseluruhan pegawai Disnaker Kabupaten Kediri sebanyak 40 orang, dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan *software* SPSS for windows 21. Mendapatkan hasil penelitian yaitu pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan di Disnaker Kabupaten Kediri. Dengan hasil koefisien determinasi 97,2% pengaruh yaitu pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, 2,8% dipengaruhi factor lain selain penelitian ini.

Kata Kunci: Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman, Kinerja Karyawan, Disnaker Kabupaten Kediri

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mungkin sangat penting untuk diperhatikan agar tercapai keinginan organisasi dengan baik dan benar. *Overall performance* merupakan terjemahan dari *overall performance* (bahasa Inggris). mirip dengan yang berarti kinerja keseluruhan, kinerja keseluruhan juga ditafsirkan dalam berbagai cara. Kinerja pekerja secara keseluruhan memiliki peran yang sangat penting bagi pencapaian umum organisasi dengan memahami kinerja pekerja, mampu melihat dan menentukan kekuatan, kelemahan, dan kesenjangan kapasitas manajerial dalam perusahaan [1]. Pencapaian atau kegagalan pelaksanaan kewajiban individu dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja yang diselesaikan pada beberapa titik periode waktu yang positif, kinerja keseluruhan dapat didefinisikan sebagai karakteristik respons karakter terhadap ukuran kinerja yang diharapkan dari perusahaan. organisasi, yang meliputi desain kinerja, pendekatan pemberdayaan, dan pendampingan, selain dari segi karakter. itu sendiri yang menggabungkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, motivasi dan loyalitas karyawan itu sendiri.

Hal utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada adalah dengan memperhatikan pengetahuan karyawan. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk suatu wilayah tertentu [2]. Karyawan yang dengan pengetahuan tinggi adalah dambaan setiap pengusaha

karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar lembaga tersebut dapat bersaing dengan kelompok yang sebanding dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain pengetahuan kerja pekerja, kemampuan kerja karyawan juga perlu diperhatikan agar dapat mencapai impian organisasi secara efektif dan tepat. Kemampuan adalah kemampuan individu dalam melaksanakan kewajibannya [3]. Kinerja secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh penggunaan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab instansi yang diberikan, kapasitas itu sendiri adalah kemampuan staf atau sumber daya manusia untuk melakukan proses tersebut.

Selain kemampuan kerja, pengalaman karyawan juga merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan melalui organisasi. Pengalamannya kerja merupakan landasan bagi seorang karyawan dengan tujuan untuk menempatkan dirinya dalam kondisi yang tepat, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak untuk menjaga produktivitas, kinerja dan produksi secara optimal, memosisikan orang di bidangnya [2]. Pengalaman kerja tentunya memiliki pengaruh terhadap jumlah produksi, dimensi dan kinerja yang dapat dilihat dari hasil pembuatan kerja keras yang terarah.

Beberapa kendala yang terjadi pada karyawan di Disnaker Kediri, terdiri dari kurangnya pengetahuan dari beberapa pegawai Disnaker Kediri tentang teknik-teknik pengerjaan tugas, selain itu kesesuaian variasi keahlian yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam tanggung jawab kerja. Personil Disnaker Kediri belum kemampuan teknis untuk memahami perangkat kerja dan sistem komputer, demikian pula beberapa personel tidak mengetahui tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Lamanya pengalaman kerja Disnaker Kediri belum meningkatkan penguasaan pekerjaan dan alat yang disediakan perusahaan. Karyawan Disnaker Kediri belum memiliki kecekatan mental dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Nilai frekuensi dan nilai rata-rata dalam indikator akan dijelaskan di analisis deskriptif. Nilai frekuensi yang ditampilkan meliputi jumlah dan presentase. *Software* yang digunakan untuk analisis deskriptif adalah IBM SPSS *Statistic* 25. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang digunakan karena fakta yang diterima berupa angka. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk memutuskan dan membuktikan pengaruh membuktikan pengaruh pengetahuan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini, lokasi penelitian adalah Disnaker Kabupaten Kediri yang beralamat di Jl. Erlangga No. enam belas Kediri, Alasan penentuan wilayah ini adalah karena wilayah dan informasi yang ditentukan dapat diterima tanpa kesulitan, dan masalah di lingkungan Disnaker layak untuk dipelajari. Waktu penelitian dimulai dari Oktober 2021 hingga Juni 2022.

Populasi yang terdapat di dalamnya adalah seluruh personel di lingkungan kerja Disnaker Kabupaten Kediri yang berjumlah 40 personel. Dalam menentukan sampel yang sangat beragam, peneliti menggunakan teknik *non-opportunity sampling* yaitu teknik *sampling* jenuh. Data dalam penelitian ini menggunakan informasi nomor satu, yaitu kuesioner dari pegawai Disnaker Kabupaten Kediri dengan cara mengajukan pertanyaan dengan menggunakan kuesioner dan disertai dengan cara pemberian kesempatan solusi yang diberikan kepada responden dan informasi sekunder yang didapat dari internet atau bantuan penelitian, buku yang digunakan sebagai bahan referensi. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi literatur. Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. melalui penggunaan evaluasi deskriptif akan menghasilkan biaya frekuensi dan biaya rata-rata (*imply*) dari masing-masing indikator. Nilai frekuensi yang ditampilkan terdiri dari rentang dan persentase. Program perangkat lunak yang digunakan untuk evaluasi deskriptif adalah IBM SPSS data 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Sig	Standar Normalitas	Keterangan
Pengetahuan Kerja	0,129	0,05	Normal
Kemampuan Kerja	0,064	0,05	Normal
Pengalaman Karyawan	0,068	0,05	Normal

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat dilihat dari tabel 1 bahwa angka persebaran ketiga variabel tersebut lebih dari tingkat masif yang dipersyaratkan, yaitu 0,05 atau 5%. karena angka pengetahuan kerja (X1) adalah 0,129, kemampuan kerja (X2) adalah 0.064, sedangkan pengalaman kerja (X3) adalah 0,068, dengan hasil di atas 0,05, sehingga mendapatkan hasil bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

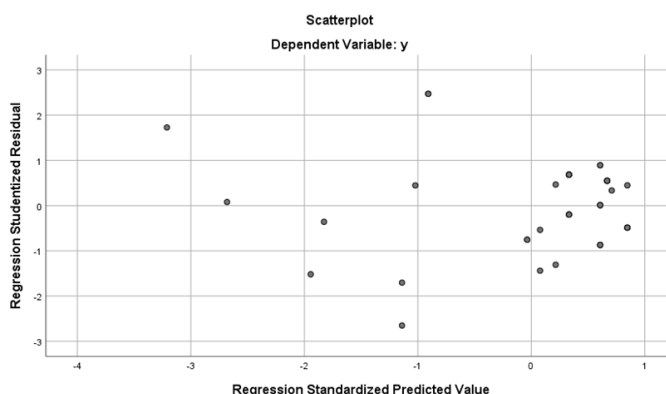
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinarity statitics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>(Constant)</i>			
Pengetahuan Kerja (X1)	.737	1.356	Bebas Multikolinieritas
Kemampuan Kerja (X2)	.131	7.608	Bebas Multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X3)	.122	8.172	Bebas Multikolinieritas

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 2 merupakan hasil dari uji multikolinieritas yang dilakukan oleh peneliti. Dari tabel tersebut mendapatkan hasil nilai VIF kurang dari 10. Pada variabel pengetahuan kerja mendapatkan nilai VIF 1,358, variabel kemampuan kerja nilai VIF sebesar 7,608, pengalaman kerja mendapatkan nilai VIF 8,172, dari semua variabel menghasilkan nilai VIF kurang dari 10, sehingga pada perhitungan ini tidak ada masalah multikolinieritas, sehingga bisa dilanjutkan pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 bahwa *scatterplot* tersebar acak diantara angka 0 atas dan bawah pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Maka berdasarkan grafik diatas dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Autokorelasi

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.972	.968	1.76415	1.751

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
b. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji autokorelasi nilai durbin Watson pada angka 1,751. Pada persyaratannya $du < dw < 4-du$, hasil dari perhyungan mendapatkan $1.6589 < 1.751 < 2,341$, sehingga pada perhitungan autokorelasi tidak terdapat masalah, sehingga bisa dilanjutkan pengujian selanjutnya.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 4. Hasil uji R²

Variabel	R Square
Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,972

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji koefisien determinasi (R²) adanya hubungan antara variabel bebas (independen) yaitu Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel independent Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *R Square* sebesar 0,972 atau 97,2% . Sedangkan nilai sisanya sebesar 0,28 atau 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	B	Sig
1.	Konstanta	5,617	
2.	Pengetahuan Kerja	1.142	0,000
3.	Kemampuan Kerja	0,356	0,005
4.	Pengalaman Kerja	-0,328	0,008

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel 5, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,617 + 1,142 X_1 + 0,356 X_2 + (-0,328) X_3 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta = **5,617**

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa jika variabel pengetahuan kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), pengalaman kerja (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan) maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar **5,617**

2. Koefisien $X_1 = 1,142$

Koefesien regresi pada variabel pengetahuan kerja (X_1) menunjukkan nilai sebesar 1,142 berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan pengetahuan kerja (X_1) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,142 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

3. Koefisien $X_2 = 0.356$

Koefesien regresi pada variabel kemampuan kerja (X_2) menunjukkan nilai sebesar 0.356 berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan kemampuan kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.356 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

4. Koefisien $X_3 = -0,328$

Koefesien regresi pada variabel pengalaman kerja (X_3) menunjukkan nilai sebesar -0,328 berarti terdapat pengaruh negatif. Artinya setiap perubahan pengalaman kerja (X_3) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan berkurang sebesar 0.328 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Sig
Pengetahuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	.000
Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	.005
Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	.008

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan t hitung pengetahuan kerja mendapatkan nilai signifikansi 0,000 dimana $<0,05$, sehingga terdapat pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri. Hasil perhitungan t nilai signifikansi kemampuan kerja sebesar $0,005 \leq 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri. Berdasarkan pemeriksaan spekulasi, ternyata ditemukan bahwa pengalaman kerja (X3) tidak berdampak besar pada kinerja pekerja secara keseluruhan. Demikian pula, hasil dari tabel 6, menerima bayaran yang cukup besar dari variabel pengalaman kerja adalah 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya nilai t hitung adalah $0,0000 > 0,05$ yang berarti H_2 ditolak dan H_0 biasa, sehingga akibat pemeriksaan menunjukkan pengalaman kerja (X3) tidak masuk sebagian berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	Sig
Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	.000

Berdasarkan pemeriksaan spekulasi di atas, diketahui bahwa pengetahuan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), pengalaman kerja (X3) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, hasil akhir dari tabel 7, menerima nilai besar adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F yang cukup besar untuk variabel pemahaman pengetahuan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), pengalaman kerja (X3) $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil dari pemeriksaan ini adalah pengetahuan pengetahuan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), pengalaman kerja (X3) memiliki dampak simultan yang luas terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh secara parsial antara pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri dengan tingkat signifikansi $0,005 \leq 0,005$. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri dengan tingkat signifikansi $0,008 > 0,005$. Terdapat pengaruh secara simultan antara pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Leonard K. Importance of Employee Performance in Business. [Online]; 2019. Tersedia: <https://smallbusiness.chron.com/importance-employeeperformance-business-organizations-1967.html>.
- [2] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2011.
- [3] Arini KR, et al. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 2015:22.