

PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA CILEGON

Suhartini¹

Universitas Serang Raya
suhartiniunsera@gmail.com

Vidia Maharani²

Universitas Serang Raya
vidiamaharani00@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Populasi pegawai sejumlah 293 dan Responden dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai yang ditetapkan oleh rumus slovin. Metode yang digunakan adalah survey melalui pengumpulan data primer, skunder dan data tersier. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang menggunakan SPSS V.25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan kota Cilegon sebesar 17.28 %. Sedangkan 82,72 dipengaruhi oleh variable lain. Peneliti menyarankan agar pegawai meningkatkan pengetahuan, penguasaan tugas dan kemampuan kerja agar kinerja yang diharapkan tercapai dengan optimal.

Kata Kunci: Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, Kinerja, Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon

Abstract

This study aims to determine how much influence work knowledge, work skills and work experience have on the performance of Cilegon City Education Office employees. The population of employees is 293 and the respondents in this study are 75 employees determined by the slovin formula. The method used is a survey by collecting primary, secondary and tertiary data. The analysis techniques used in this study include validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing using SPSS V.25. Based on the results of this study, it shows that knowledge, skills and experience have a significant effect on the performance of Cilegon city education office employees by 17.28%. While 82.72 is influenced by other variables. Researchers suggest that employees increase their knowledge, task mastery and work ability so that the expected performance is achieved optimally.

Keywords: Knowledge, Skills, Experience, Performance, Cilegon City Education Office Employees

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era kehidupan yang semakin maju dewasa ini, kecepatan ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang demikian pesat, hal ini tentu saja dapat dirasakan langsung oleh organisasi, terlebih organisasi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Beradaptasi dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman adalah salah satu cara organisasi itu agar berkinerja dengan baik. Untuk itu sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas, yang berperan penting dalam mencapai kinerja agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif. Pengelolaan yang optimal terhadap sumber daya manusia selain dapat dirasakan langsung oleh pegawai itu sendiri juga dirasakan oleh organisasi serta masyarakat secara umum.

Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian agar kinerja maksimal perlu didukung oleh pengetahuan yang mumpuni, keterampilan, semangat kerja dan pengalaman kerja pegawai.

Menyadari pentingnya pengetahuan sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja maka pimpinan kantor dinas Pendidikan kota Cilegon terus berupaya memotivasi pegawainya untuk sekolah pada jenjang yang lebih tinggi. Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasakeingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau open behavior (Donsu,2017). Sedangkan menurut Notoatmodjo, (2018) Pengetahuan merupakan hasil dari tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya yakni indra pendengaran, indra penciuman, indra penglihatan, indra penciuman, dan indra peraba.

Selain pengetahuan kerja, keterampilan kerja juga sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan kerja merupakan kemampuan fisik seseorang yang mempunyai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut Moehariono (2010:116) Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Menurut Handoko (2014, 24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan survey awal penelitian yang menjadi masalah utama pada kantor Dinas Pendidikan yaitu masalah kinerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan pengalaman terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan

Kota Cilegon?

3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon?
4. Apakah pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wilson Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik pihak pemberi kerja maupun para pekerja, pemberi kerja menginginkan kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Arifin Finriyani (2015:52-58) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau open behavior (Donsu, 2017).

Menurut Notoatmodjo, (2018) Pengetahuan merupakan hasil dari tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya yakni indra pendengaran, indra penciuman, indra penglihatan, indra peraba, dan indra peraba. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran.

Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari pekerjaan tahu. Pengetahuan adalah hasil pengindraan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya) Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa pengetahuan dalam arti luas berarti semua kehadiran internasional objek dalam subjek. Robbins (2010:1) Dengan demikian maka pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67)

Keterampilan

Menurut Robbins (2000:494-495) Keterampilan (skill) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).

Notoadmodjo (2007) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan.

Menurut Moehariono (2010:116) Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari

atasan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Robins dan Judge, 2008:256).

Keterampilan menurut Dunnett's dalam Lian (2013:17) *skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Menurut Famella, dkk (2015:117) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

Pengalaman

Menurut Foster (2015:40) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Bangun (2012, 210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (job rotation) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja

Menurut Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Handoko (2014: 24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan sejumlah pernyataan terstruktur yang terkait dengan variabel yang diteliti yaitu variabel kinerja, variabel pengetahuan, variabel keterampilan, Variabel pengalaman. Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert dengan nilai 1 sampai dengan 5. Responden penelitian adalah pegawai dinas Pendidikan Kota Cilegon sejumlah 75 orang dari populasi 293 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen yang terdiri atas uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterodastisitas, dan uji multikolinieritas, uji hipotesis serta model yaitu menggunakan uji t, dan uji F dan alat analisis yang digunakan untuk pengolahan adalah SPSS v25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan analisis determinasi digunakan untuk melihat besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.398	2.618
a. Predictors: (Constant), Pengalaman (X3), Keterampilan (X2), Pengetahuan (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Rumus :
 $Kd = r^2 \times 100\%$
 $= 0,650^2 \times 100 \%$
 $= 42,2\%$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi menggunakan koefisiensi determinasi (R Square) sebesar 0,422. Hal ini dapat diartikan bahwa pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja 42,2% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 57,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai sebagai

diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan demikian jika nilai pengalaman kerja meningkat, maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Uji f (Simultan)

Tabel Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.293	3	118.431	17.278	.000 ^b
	Residual	486.654	71	6.854		
	Total	841.947	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman (X3), Keterampilan (X2), Pengetahuan (X1)						

$F \text{ tabel} = F (k : n-k) F (3 : 75-3)$
 $F (3 : 75) = 2,730$

Setelah pengujian dilakukan maka diperoleh f hitung = 17,278, sedangkan f tabel 2,730 dengan taraf nyata sebesar 0,05. Maka f hitung $>$ f tabel ($17,278 > 2,730$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen atau secara bersama-sama simultan bahwa Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t (persial) pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa variabel pengetahuan kerja (X1) terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis yakni ($t_{hitung} > t_{tabel}$) $3,852 > 1,666$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa variabel pengetahuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan kerja (X1) dalam peneliti ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

Pengaruh Keterampilan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t (persial) pengujian hipotesis pertama (H), diketahui bahwa variabel keterampilan kerja (X2) terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis yakni ($t_{hitung} > t_{tabel}$) $2,518 > 1,666$ dan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan kerja (X2) dalam peneliti ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

Pengaruh Pengalaman (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t (persial) pengujian hipotesis pertama (H_3), diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X3) terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis yakni ($t_{hitung} > t_{tabel}$) $3,072 > 1,666$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja (X3) dalam peneliti ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

Pengaruh Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2) dan Pengalaman (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa variabel Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja dan Pengalaman kerja berkontribusi terhadap Kinerja pegawai sebesar 42,2% sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji f (simultan) variabel Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja dan Pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai. Hasil dari

penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,278 > 2,782$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti H_0 diterima H_a ditolak. artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa variabel pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon, maka dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kota Cilegon.
2. Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kota Cilegon.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kota Cilegon.
4. Pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nuning Purnama Syarthini & Nasution., (2014) Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu. Skripsi. Universitas Bengkulu
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Penerbit :Kencana, Jakarta
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.