

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Pada Progam Studi Manajemen



OLEH :

NABILA KARTIKA SARI

NPM: 18.1.02.02.0284

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2022**

Skripsi oleh :

NABILA KARTIKA SARI

NPM: 18.1.02.02.0284

Judul:

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

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 14 Juli 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M
NIDN 073008801

Suhardi, M.Pd.
NIDN 0701105804

Skripsi oleh :

NABILA KARTIKA SARI

NPM : 18.1.02.02.0284

Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal : 22 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M _____
2. Penguji I : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak _____
3. Penguji II : Suhardi, SE, M.Pd _____

Mengetahui ,
Dekan FEB,

Dr. SUBAGYO, M.M.
NIDN. 717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Nabila Kartika Sari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri / 28 Januari 2000
NPM : 18.1.02.02.0284
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2022
Yang Menyatakan

NABILA KARTIKA S.
NPM : 18.1.02.02.0284

Motto :

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa. - Ridwan Kamil

Kupersembahkan karya ini ini buat :

Seluruh Keluarga Tercinta

Abstrak

Nabila Kartika Sari: Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disnaker Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022

Kata Kunci : pengetahuan kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, kinerja pegawai, Disnaker Kabupaten Kediri.

Latarbelakang penelitian ini terdapat di Disnaker Kabupaten Kediri yaitu belum adanya pemahaman dari beberapa pegawai di Disnaker Kabupaten Kediri tentang prosedur pelaksanaan tugas, serta kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas. Pegawai Disnaker Kabupaten Kediri belum memiliki kemampuan teknis penguasaan terhadap peralatan kerja dan system komputer, selain itu juga, beberapa pegawai belum memahami berkaitan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Lama kerja atau pengalaman kerja pegawai Disnaker Kediri belum meningkatkan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Pegawai Disnaker Kediri belum memiliki kecekatan mental dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. 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 pegawai 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 pegawai, 2,8% dipengaruhi factor lain selain penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISNAKER KABUPATEN KEDIRI”** ini ditulis guna memenuhi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.M. Selaku Rektor UNP PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa dan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan secara moril.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. dan Suhardi, M. Pd Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan serta memberi motivasi dan masukan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Purwanto, Ibu Nurhayati selaku orangtua saya dan Mas Danand Agri Saputra selaku calon suami saya yang selalu menyupport, memotivasi dan berkat doa beliau skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Terimakasih kepada Tiara Angga Reta, Nurul Fitriah, Frika Amalia selaku teman-teman saya yang selalu support dan memotivasi.
7. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 13 Juli 2022

NABILA KARTIKA S.

NPM: 18.1.02.02.0284

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	16
A. Kajian Teori	16
1. Kinerja Pegawai	16
a. Pengertian Kinerja	16
b. Manfaat Kinerja	17
c. Indikator Kinerja.....	17
2. Pengetahuab Kerja	18
a. Pengertian Pengetahuan Kerja.....	18
b. Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan	19

c. Tingkat Pengetahuan.....	20
d. Indikator Pengetahuan	22
3. Kemampuan Kerja	22
a. Pengertian Kemampuan Kerja	22
b. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	23
c. Indikator Kemampuan Kerja	24
4. Pengalaman Kerja	26
a. Pengertian Pengalaman Kerja.....	26
b. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	27
c. Indikator Pengalaman Kerja	28
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual.....	32
D. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN..... 34

A. Variabel Penelitian.....	34
1. Identifikasi Variabel Penelitian	34
2. Definisi Operasional	34
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	37
1. Pendekatan Penelitian	37
2. Teknik Penelitian	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1. Tempat Penelitian	38
2. Waktu Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	38
1. Populasi Penelitian.....	38
2. Sampel Penelitian	39
E. Instrumen Penelitian	40
1. Instrumen Penelitian	40
2. Validitas dan Reabilitas Instrumen	44
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	46

1. Sumber Data	46
2. Teknik Pengumpulan Data.....	46

G. Teknik Analisis Data	47
1. Analisis Deskriptif	47
2. Teknik Analisa Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	55
1. Sejarah Disnaker Kabupaten Kediri.....	55
2. Visi dan Misi Disnaker Kabupaten Kediri.....	58
3. Struktur Organisasi Disnaker Kabupaten Kediri	59
4. Lokasi Disnaker Kabupaten Kediri.....	61
B. Deskripsi Data Variabel.....	61
1. Deskripsi Karakteristik Responden	61
2. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	66
C. Analisis Data Penelitian	81
1. Uji Asumsi Klasik.....	81
2. Koefisien Determinasi (R^2).....	85
3. Uji Regresi Linear Berganda	86
4. Uji Hipotesis	89
D. Pembahasan	93
1. Pengaruh Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Disnaker Kabupaten Kediri	93
2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Disnaker Kabupaten Kediri	94
3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Disnaker Kabupaten Kediri	95
4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Disnaker Kabupaten Kediri	96

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	98
A. Simpulan	98
B. Saran	99
Daftar Pustaka	101
Lampiran-lampiran.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Latar Belakang Pendidikan Pegawai.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	30
3.1 Kisi-kisi Kuisisioner Penelitian	41
3.2 Skala Penilaian Instrumen Penelitian.....	44
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	62
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	63
4.4 Jumlah Responden Pendidikan	64
4.5 Jumlah Responden Lama Bekerja	65
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)	67
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Pengetahuan Kerja (X_1)	71
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Kemampuan Kerja (X_2)	73
4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Pengalaman Kerja (X_3)	78
4.10 Hasil Uji Normalitas	81
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	82
4.12 Keputusan Durbin Watson	84
4.13 Hasil Uji Autokorelasi	85
4.14 Hasil Uji R^2	86
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	87
4.16 Hasil Uji T.....	89
4.17 Hasil Uji F	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	32
4.1 Struktur Organisasi	59
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	804
2. Hasil Uji Normalitas	108
3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	108
4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	109
5. Hasil Uji Autokorelasi	109
6. Hasil Uji R^2	110
7. Hasil Uji T	110
8. Hasil Uji F	110
9. Surat Pengantar Izin Penelitian	111
10. Berita Acara	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai sangat penting diperhatikan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Inggris). Selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam. Leo nardmenjelaskan kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dengan mengetahui kinerja pegawai, dapat melihat dan menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi kesenjangan manajerial dalam organisasi (Kimberlee, 2019). Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi atau perusahaan (Yoyo., Aribowo, Agus., & Sofianti, Nunung A, 2019). Jika kinerja pegawai baik maka akan meningkatkan mutu perusahaan. Perusahaan yang mempunyai kinerja pegawai yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena perusahaan tersebut akan dapat bekerja sama dengan pegawainya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut.

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai adanya pengetahuan pengembangan

pegawai ini dapat mempengaruhi prestasi kerja untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam menjalankan tugas perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu, kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi serta loyalitas dari pegawai itu sendiri. Meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja pegawai yang sesuai dengan *jobdesc* yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Stephen, 2015).

Faktor pertama yang harus diperhatikan dalam peningkatan kualitas Sumber daya manusia yang ada dengan cara memperhatikan pengetahuan kerja. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang

tertentu (Edy, 2011). Pengetahuan kerja merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*Overt behavior*). Pengetahuan kerja pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang bekerja dengan pengetahuan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan karena pegawai yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai , dengan adanya pengetahuan pegawai yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup pendidikan yang tinggi, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab hubungan kualitas kerja yang dihasilkan pengalaman oleh perpaduan antara kemampuan dan kemauan seorang pegawai yang mempunyai kemampuan dan kemauan akan menghasilkan kualitas yang baik. Akan tetapi bila salah satu diantara dua faktor tersebut tidak ada, bahkan apabila keduanya tidak ada, maka kualitas kerja rendah, kemampuan (*ability*) dapat ditingkatkan dengan merekrut orang yang sudah mampu atau melatih pegawai yang sudah ada. Setiap pegawai harus mempunyai keinginan dan kepuasan kerja yang kuat untuk dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan loyalitas yang

memadai guna mencapai kinerja pegawai dan peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan. Sebagai contoh banyak beberapa pegawai yang masih belum luas dalam pengetahuannya sehingga bisa menghambat Tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya pengetahuan pengembangan pegawai ini dapat mempengaruhi prestasi kerja, sehingga meningkatkan kinerja dan kualitas kerja pegawai yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan tepat waktu. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenai, memahami, menyadari dan mengahayati suatu tugas atau pekerjaan karena itu, pengetahuan seseorang pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian.

Selain pengetahuan kerja pegawai, kemampuan kerja pegawai juga harus diperhatikan demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Arini menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”(Arini, 2015). Arini menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”(Arini, 2015). Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan

pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan kerja yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Maka, pegawai yang tidak mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika pegawai mempunyai kemampuan yang cukup, maka tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga kinerjanya meningkat.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan yang diberikan, kemampuan itu sendiri kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tujuan organisasi dapat dicapai. Kualitas sumberdaya manusia merupakan kemampuan manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dengan berbagai kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, sedangkan kemampuan kerja individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan, kemampuan kerja tidak hanya menyangkut kemampuan fisik, tetapi kemampuan atau kesiapan dan kesanggupan mental seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, faktor kemampuan pegawai terdiri dari

pengetahuan dan keterampilan, dimana pendidikan dan pengetahuan pegawai yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan akan menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Selain kemampuan kerja, pengalaman kerja pegawai juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Menurut Ratu dan Adolfina (2019) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh pegawai dari pengalaman kerja tersebut. Pengalaman kerja adalah suatu dasar seseorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Edy, 2011). Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengalaman kerja sangat mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu

tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang sangat perlu dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Dari berbagai literatur dapat diketahui pula bahwa pengetahuan kerja, kemampuan kerja atau karakteristik kepribadian individual secara langsung, serta pengalaman kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di dasarkan pada hasil penelitian Sihombing yang menyatakan bahwa Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai (Padang & Sihombing, 2020). Wirawan (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Situmeang (2017), menyatakan bahwa kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi pra penelitian, peneliti akan mengambil lokasi penelitian di Disnaker Kediri. Disnaker Kediri beralamatkan di Desa Doko, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Disnaker merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah daerah di bidang Tenaga Kerja dan urusan pemerintahan daerah di Bidang Transmigrasi. Disnaker Kediri memiliki sebanyak 40 pegawai yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Pegawai yang heterogen dapat menciptakan permasalahan berkaitan dengan kinerja. Berikut tabel 1.1 latarbelakang pegawai Disnaker Kediri.

Tabel 1.1

Latar belakang Pendidikan Pegawai

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	9
2	S1	33
3	S2	8
	Jumlah	40

Beberapa masalah yang terjadi pada pegawai di Disnaker Kediri, diantaranya yaitu belum adanya pemahaman dari beberapa pegawai di Disnaker Kediri tentang prosedur pelaksanaan tugas, serta kesesuaian variasi

pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas. Pegawai Disnaker Kediri belum memiliki kemampuan teknis penguasaan terhadap peralatan kerja dan system komputer, selain itu juga, beberapa pegawai belum memahami berkaitan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Lama kerja atau pengalaman kerja pegawai Disnaker Kediri belum meningkatkan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Pegawai Disnaker Kediri belum memiliki kecekatan mental dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISNAKER KEDIRI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut diantaranya yaitu belum adanya pemahaman dari beberapa pegawai di Disnaker Kediri tentang prosedur pelaksanaan tugas, dalam melaksanakan tugasnya beberapa pegawai belum sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan oleh perusahaan. Serta terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki kesesuaian tugas kerja dengan variasi pengetahuan yang dimiliki. Beberapa pegawai juga belum memahami berkaitan dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

Kedua, Pegawai disnaker kediri belum memiliki kemampuan teknis seperti penguasaan terhadap peralatan kerja dan system komputer yang baik. Terdapat beberapa pegawai sudah tua dan belum meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan komputer. Berkaitan dengan kemampuan kerja dapat diketahui bahwa terdapat pegawai yang belum memahami berkaitan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai menjadi kurang efektif dan efisien.

Ketiga, Lama kerja atau pengalaman kerja pegawai Disnaker Kediri belum meningkatkan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Permasalahan yang dihadapi pegawai di disnaker Kediri diantaranya yaitu banyak pegawai yang sudah bertahun-tahun bekerja di Disnaker Kediri, namun belum bisa mengoperasikan peralatan seperti komputer dengan baik.

Permasalahan yang Keempat, Pegawai Disnaker Kediri belum memiliki kecekatan mental dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Beberapa pegawai menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan. Karena kurangnya pengetahuan kerja, kemampuan kerja, serta pengalaman kerja yang belum mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Disnaker Kediri.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas peneliti hanya akan membatasi masalah pada:

1. Penelitian ini hanya membahas kinerja pegawai di Disnaker Kediri pada bulan November 2021-Januari 2022
2. Penelitian ini hanya membahas pengetahuan kerja di Disnaker Kediri pada bulan November 2021-Januari 2022
3. Penelitian ini hanya membahas kemampuan kerja di Disnaker Kediri pada bulan November 2021-Januari 2022
4. Penelitian ini hanya membahas pengalaman kerja di Disnaker Kediri pada bulan November 2021-Januari 2022

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah antara pengetahuan kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh signifikan di Disnaker Kabupaten Kediri?
2. Apakah antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh signifikan di Disnaker Kabupaten Kediri?
3. Apakah antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh signifikan di Disnaker Kabupaten Kediri?
4. Apakah antara pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh secara simultan di Disnaker Kabupaten Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan selalu mempunyai tujuan agar memperoleh gambaran yang jelas serta bermanfaat bagi yang menggunakannya. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara pengetahuan kerja dengan kinerja pegawai di Disnaker Kediri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Disnaker Kediri
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai di Disnaker Kediri
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai di Disnaker Kediri.

F. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi yang menggunakannya. Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu media dalam penerapan teori-teori yang diperoleh selama menjalani pendidikan dan menambah wawasan dan pengetahuan. Dengan adanya penelitian ini akan menambah wawasan peneliti dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan kerja, kemampuan kerja, serta pengalaman kerja, sehingga dapat diimplementasikan pada saat peneliti sudah bekerja.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi pengembangan perusahaan dengan cara memberikan pengetahuan kerja, kemampuan kerja, serta pengalaman kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan Pustaka pada perguruan tinggi berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dilakukan berdasarkan pengetahuan kerja pegawai, kemampuan kerja pegawai, serta pengalaman kerja pegawai.

c. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi pada pegawai untuk mengembangkan pengetahuan kerja, kemampuan kerja, serta pengalaman kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan pegawai nantinya akan meningkatkan pengetahuan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perlu juga

meningkatkan kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terakhir yang perlu diperhatikan oleh pegawai berdasarkan penelitian ini nantinya yaitu, pengalaman kerja yang didapat pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut berguna agar pegawai dapat bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi pengelola Perusahaan untuk memberikan pengetahuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta pengalaman kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian khususnya terkait pengetahuan kerja terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja

terhadap kinerja pegawai, serta pengalaman kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Alias dan Serlin Serang. 2018. Pengaruh Pengetahuan Sikap kerja dan
Pengalaman kerja
Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1, No. 1, Oktober

- Arini, K. Rindy, *et al.* 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 22, No. 1, Mei.
- Bili, Wanceslaus, *et al.* 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*. Vol. 6, No. 3: 465-474
- Damayanti, Riski, *et al.* 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jembatan- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. No. 2, Oktober
- Devischa, D. Chandra dan Mochammad D. Mukzam. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal AdministrasiBisnis (JAB)*. Vol. 63, No. 1, Oktober
- Dewi, Lani Puspita, 2018. Pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat, Skripsi : Universitas Medan Area

- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Samarinda
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Koleangan, Julianti. C, *et al.* 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No.3, September
- Leatemia, S. Yunita. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manis*. Vol. 2, No. 1
- Leonard, Kimberlee. (2019). Importance of Employee Performance in Business. [Online]. Tersedia: <https://smallbusiness.chron.com/importance-employeeperformance-business-organizations-1967.html>. [10 Desember 2021].
- Muliharta, Ketut. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Puri Bagus Lovina pada tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJEP)*. Vol. 5, No. 1
- Pratiwi, N. Endah. 2017. Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Skripsi*. Universitas Pasundan Bandung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis

- Rivai, V dan Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy. A. (2015). *Perilaku Organisasi*.
(edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, Yoyo., Aribowo, Agus., & Sofianti, Nunung A. (2018).
*Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung
dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
Prenada Media Group