

---

*Performance Analysis Of Regional Secretariat Employes Of Wonogiri Regency From Knowledge, Skills, Behavior and Work Experience*

**Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri Ditinjau dari Pengetahuan, Ketrampilan, Perilaku dan Pengalaman Kerja**

**V. Titi Purwantini<sup>1</sup>, Endang Brotojoyo<sup>2</sup>**

Manajemen STIE AUB Surakarta

Email : [vpurwantini2019@gmail.com](mailto:vpurwantini2019@gmail.com)

**Abstract**

*This research takes the title Performance Analysis Of Regional Secretariat Employees Of Wonogiri Regency From Knowledge, Skills, Behavior And Work Experience The purposes of this study were 1) to determine the effect of knowledge on the performance of the employees of the Wonogiri Regency Regional Secretariat, 2) to determine the effect of skills on the performance of the Wonogiri Regency Regional Secretariat employees, 3) to determine the effect of behavior on the performance of the Wonogiri Regency Regional Secretariat employees, and 4) to determine the effect of work experience on the performance of the Regional Secretariat of Wonogiri Regency employees. The results showed that individually the variables of knowledge, skills, behavior, and work experience had a significant effect on employee performance variables. Taken together, the variables of knowledge, skills, behavior, and work experience have a significant effect on employee performance variables. RAdjusted of 0.750 provides 75% information on the independent variables, namely knowledge, skills, behavior, and work experience and the remaining 25% is explained by other variables*

*Keyword : Performance, Knowledge, Skill, Behavior, Work Experience*

**Abstrak**

Penelitian ini mengambil judul Analisa Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri Ditinjau Dari Pengetahuan, Ketrampilan, Perilaku Dan Pengalaman Kerja. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, 2) untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, 3) untuk mengetahui pengaruh perilaku terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, dan 4) untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual variabel pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Secara bersama-sama variabel pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. RAdjusted sebesar 0,750 memberikan informasi 75% terhadap variabel independen yaitu pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja dan sisanya sebesar 25% diterangkan oleh variabel lain

*Kata Kunci : Kinerja, Pengetahuan, Ketrampilan, Pengalaman Kerja*

**PENDAHULUAN**

Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) Sumber Daya Manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola Sumber Daya Manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola Sumber Daya Manusia untuk menghadapi globalisasi. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan karyawan karena karyawan harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat

---

administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis. Hutapea dan Nurianna (2012:86) mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya.

Dinamika bisnis dan dunia usaha menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, menurut Sutrisno (2016:228) mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Menurut Dharma (2012:99) kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi.

Menurut Sutrisno (2016:228) mengemukakan bahwa perilaku dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Menurut Prihadi (2014:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Kinerja Individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Pegawai yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, pegawai yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya, bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian produktivitas organisasi. Organisasi perlu melakukan upaya akuisisi atau pengembangan kompetensi secara sistematis. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya

---

manusia (SDM). Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang akan semakin ketat. Ini artinya Instansi harus memperbaiki kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, maka dukungan kualitas sumber daya aparatur menjadi sebuah keharusan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah. Selama ini penilaian prestasi kinerja pegawai menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang didalam terdapat 8 (delapan) unsur, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa.

Harapan terhadap profesionalisme pegawai negeri sipil (PNS) ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*actual performance*) oleh pegawai negeri sipil (PNS). Masih banyaknya tingkat ketidak efisienan dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Pegawai negeri sipil (PNS) yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan negara. Perilaku pegawai negeri sipil (PNS) yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala pegawai negeri sipil (PNS) belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, alasan pemilihan obyek penelitian ini disebabkan karena Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota bertugas membantu Bupati/Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Penulis menfokuskan pada kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, dengan berdasarkan pada variabel pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja. Keempat variabel tersebut membentuk kompetensi sumber daya manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, sehingga **Perumusan Masalah sebagai berikut** : Bagaimanakah pengaruh, pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah mengetahui Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. Sedangkan manfaat yang ingin dicapai adalah Sebagai bahan masukan untuk Bagian Kepegawaian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, dalam menyusun kebijakan penentuan kompetensi sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas pada masing-masing bagian.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian KinerjaKaryawan**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2012:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (Sulistiyani, 2012:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode

---

waktu tertentu. Simamora (2014:93) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. As'ad, (2013:86) kinerja karyawan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2015:82). Menurut Rivai dan Basri (2012:58) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Guritno dan Waridin (2015:67) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam kompetensi dari karyawannya.

### **Pengertian Kompetensi**

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2012:3) yaitu : Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional (*technical/ functional competency*). Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skills/soft competency*). Dalam Mangkunegara (2012:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Mitrani dalam Usmara (2012:109) mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedarmayanti (2012:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah : untuk mengomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut, dan untuk menekankan kapabilitas karyawan guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk mencari orang yang mendekati kompetensinya, demikian pula halnya untuk pengembangan kinerja dan karir karyawan. Setiap kali diadakan uji kompetensi (*assessment*) untuk mencocokkan apakah karyawan bisa memenuhi model kompetensinya atau tidak. Bila terjadi

---

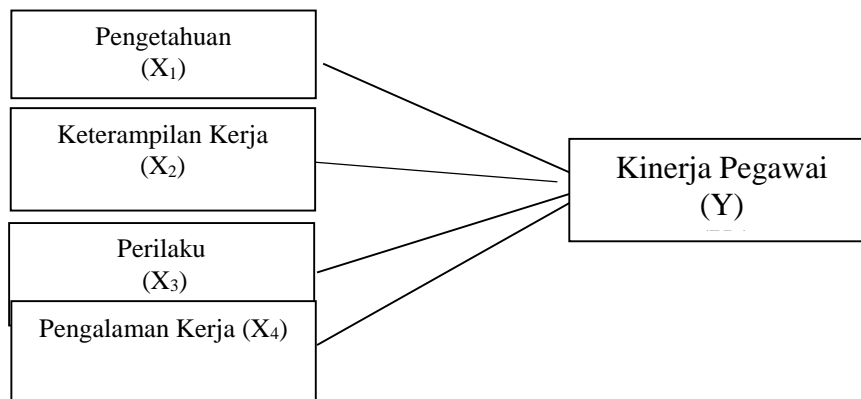
kekurangan maka karyawan tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat karyawan menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak maksimal. Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di satu sisi merupakan Human capital dan Active agent bagi pengembangan suatu organisasi, di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

**Komponen Utama Kompetensi :**Memiliki sumber daya manusia (SDM) adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia (SDM) berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Prihadi (2014:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Hutapea dan Thoha (2012:28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :**Pengetahuan** merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno (2013:23) mengungkapkan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Karyawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut : Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (deklaratif). Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*procedural*). Mengerti tentang informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (strategi). **Keterampilan.** Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Yuniarsih dan Suwatno (2013:23) mengatakan bahwa keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keterampilan 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, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. **Perilaku,** Disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2014:23) mengemukakan bahwa perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Amirullah (2012:40) bahwa perilaku kerja sebagai status mental dan syaraf sehubungan dengan kesiapan untuk menganggapi, yang

diorganisasi melalui pengalaman dan memilih pengaruh yang mengarahkan dan atau dinamis terhadap perilaku. **Pengalaman kerja.** Banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi. Baik pengalaman manis maupun pahit berperan penting dalam pembentukan kompetensi dari individu. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan kompetensi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin mengetahui latar belakang sumber daya manusianya. Menurut Manullang (2012:84) bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Knoers dan Hadinoto (2013:19) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

### Kerangka Pemikiran

Dalam menunjang pengelolaan aktivitas pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, maka salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah peningkatan hasil kerja karyawan, oleh karena itulah maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah penerapan kompetensi karyawan. Dimana dengan adanya penerapan kompetensi karyawan maka akan diketahui jenis kompetensi yang diperlukan pada masing-masing bagian. Terdapat beberapa faktor kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni : pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku (sikap), dan pengalaman kerja. Oleh karena itulah maka diperlukan suatu analisis mengenai jenis kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja pada bagian kerjanya masing-masing. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Deviza (2012), Pratama (2012), Labay (2012)

### Hipotesis :

1. Diduga bahwa variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri.
2. Diduga bahwa variabel keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri.
3. Diduga bahwa variabel perilaku berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri.
4. Diduga bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri.
- 5.

## METODE

Metode Pengumpulan Data dengan . . **Uji Asumsi Klasik** : Uji Normalitas, uji Autokorelasi **adalah** Uji Autokorelasi , Uji Multikolinieritas. Uji Heteroskedastisitas. **Uji Hipotesa** yaitu Uji Regresi Linier, Uji t, Uji F

## HASIL PENELITIAN

### Dekripsi Data

Dari 77 orang responden, sebanyak 42 orang responden (54,55%) berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 35 orang responden (45,45%) berjenis kelamin laki-laki. Dari 77 orang responden, sebanyak 15 orang responden (19,48%) berusia antara 20 tahun – 25 tahun, sebanyak 21 orang responden (27,27%) berusia antara 26 tahun – 30 tahun, sebanyak 17 orang responden (22,08%) berusia antara 31 tahun – 35 tahun, sebanyak 14 orang responden (18,18%) berusia antara 36 tahun – 40 tahun, dan sebanyak 10 orang responden (12,99%) berusia 41 tahun ke atas. Berdasarkan hasil distribusi tentang usia responden bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, diketahui bahwa sebagian besar yaitu sebanyak 21 orang adalah berusia antara 26 tahun sampai 30 tahun. Pendidikan Terakhir Responden Dari 77 orang responden, sebanyak 12 orang responden (15,58%) berpendidikan SMA, sebanyak 23 orang responden (29,87%) berpendidikan D<sub>3</sub>, sebanyak 34 orang responden (44,16%) berpendidikan S<sub>1</sub>, dan sebanyak 8 orang responden (10,39%) berpendidikan S<sub>2</sub>.

### Regresi Linier Berganda

#### Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

| Variabel  | Coefficient | t <sub>hitung</sub> | Sig   |
|---|-------------|---------------------|-------|
| (Constant)  | 1,161       | 0,440               | 0,661 |
| Pengetahuan (X <sub>1</sub> )   | 0,444       | 2,412               | 0,018 |
| Keterampilan (X <sub>2</sub> )  | 0,673       | 4,780               | 0,000 |
| Perilaku (X <sub>3</sub> )  | 0,500       | 3,152               | 0,002 |
| Pengalaman Kerja (X <sub>4</sub> )  | 0,323       | 2,250               | 0,028 |
| R <sup>2</sup> = 0,750<br>F <sub>hitung</sub> = 57,879<br>F <sub>tabel</sub> = 2,70<br>t <sub>tabel</sub> = 1,960 |             |                     |       |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,161 + 0,444X_1 + 0,673X_2 + 0,500X_3 + 0,323X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a = 1,161 berarti apabila variabel pengetahuan, variabel keterampilan, variabel perilaku, dan variabel pengalaman kerja sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai bernilai positif
- b<sub>1</sub> = 0,444 berarti peningkatan variabel pengetahuan akan meningkatkan variabel kinerja pegawai dengan asumsi variabel keterampilan, variabel perilaku, dan variabel pengalaman kerja konstan.
- b<sub>2</sub> = 0,673 berarti peningkatan variabel keterampilan akan meningkatkan variabel kinerja pegawai dengan asumsi variabel perilaku, variabel pengalaman kerja, dan variabel pengetahuan konstan.
- b<sub>3</sub> = 0,500 berarti peningkatan variabel perilaku akan meningkatkan variabel kinerja pegawai dengan asumsi variabel pengalaman kerja, variabel pengetahuan, dan variabel keterampilan konstan.
- b<sub>4</sub> = 0,323 berarti peningkatan variabel pengalaman kerja akan meningkatkan variabel kinerja pegawai dengan asumsi variabel pengetahuan, variabel keterampilan, dan variabel perilaku konstan.

**a. Uji Hipotesis dengan Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (variabel pengetahuan, variabel keterampilan, variabel perilaku, dan variabel pengalaman kerja) secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (variabel kinerja pegawai).

Tabel t

|       |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
| Model |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 1,161                       | 2,637      |                           | ,440  | ,661 |
|       | Pengetahuan      | ,444                        | ,184       | ,219                      | 2,412 | ,018 |
|       | Ketrampilan      | ,673                        | ,141       | ,386                      | 4,780 | ,000 |
|       | Perilaku         | ,500                        | ,158       | ,272                      | 3,152 | ,002 |
|       | Pengalaman Kerja | ,323                        | ,144       | ,161                      | 2,250 | ,028 |

a. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= \alpha/2; n-k-1 \\
 &= 0,05/2; 77-4-1 \\
 &= 0,025; 72 \\
 &= 1,960
 \end{aligned}$$

- 1) Variabel pengetahuan terhadap variabel kinerja pegawai. Perhitungan  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel pengetahuan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 2,412 >$  nilai  $t_{\text{tabel}} = 1,960$  dan nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
- 2) Variabel keterampilan terhadap variabel kinerja pegawai. Perhitungan  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel keterampilan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,780 >$  nilai  $t_{\text{tabel}} = 1,960$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai .
- 3) Variabel perilaku terhadap variabel kinerja pegawai Perhitungan  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel perilaku diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 3,152 >$  nilai  $t_{\text{tabel}} = 1,960$  dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya variabel perilaku berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai .
- 4) Variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja pegawai Perhitungan  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 2,250 >$  nilai  $t_{\text{tabel}} = 1,960$  dan nilai signifikan sebesar  $0,028 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

**b. Uji Hipotesis dengan Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji apakah sekelompok variabel independen (pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

Tabel F

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2581,482       | 4  | 645,371     | 57,879 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 802,829        | 72 | 11,150      |        |                   |
|       | Total      | 3384,312       | 76 |             |        |                   |

a. Predictors : (Constant), Pengalaman Kerja, Perilaku, Ketrampilan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= \alpha; k-1; n-k \\
 &= 0,05; 4-1; 77 - 4 \\
 &= 0,05; 3; 73
 \end{aligned}$$



$$= 2,70$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} 57,879 > F_{tabel} 2,70$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya variabel pengetahuan, variabel keterampilan, variabel perilaku, dan variabel pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

$R_{Adjusted}$  sebesar 0,750 variabel independen (pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja) memberikan informasi 75% terhadap variabel kinerja pegawai dan sisanya diterangkan oleh variabel independen lain sebesar 25%.

**Implikasi Manajerial**

**Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan apabila variabel pengetahuan meningkat, maka kinerja meningkat. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan cara :

- a. Pemahaman dengan baik langkah-langkah logis dalam penyelesaian masalah.
- b. Pemahaman dengan baik atas rencana kerja..
- c. Pengetahuan individu mampu meningkatkan efektivitas kerja.
- d. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- e. Meningkatkan pengetahuan individu.

**2. Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan apabila variabel keterampilan meningkat, maka kinerja meningkat. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara :

- a. Menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.
- b. Menyelesaikan pekerjaan secara profesional.
- c. Menggunakan sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan.
- d. Menyelesaikan masalah sesuai prosedur yang ada.
- e. Mengerjakan pekerjaannya sesuai uraian tugas.

**3. Perilaku berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan apabila variabel perilaku meningkat, maka kinerja meningkat. Peningkatan perilaku dapat dilakukan dengan cara :

- a. Berani menanggung resiko terhadap hasil pekerjaannya.
- b. Bekerja dengan penuh disiplin.
- c. Bersedia menerima teguran apabila melanggar aturan.
- d. Bekerja dengan penuh loyalitas.

**4. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan apabila variabel pengalaman kerja meningkat, maka kinerja meningkat. Pengalaman kerja dapat dilakukan dengan cara :

- a. Pengalaman kerja mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.
- b. Penempatan pegawai sesuai dengan pengalaman kerja.
- c. Penyelesaian tugas dengan lebih bertanggung jawab.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai .

2. Berdasarkan uji t, sebagai berikut :
  - a. Variabel pengetahuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
  - b. Variabel keterampilan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai .
  - c. Variabel perilaku berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai .
  - d. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai .
3. Berdasarkan uji F, variabel pengetahuan, variabel keterampilan, variabel perilaku, dan variabel pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
4. Koefisien determinasi, nilai Adjusted R square diperoleh sebesar 0,750. Hal ini berarti bahwa 75% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengetahuan, keterampilan , perilaku, dan pengalaman kerja. Sedangkan 25% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap kinerja pegawai yang dapat diberikan oleh para pegawai bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis penelitian, kompetensi hanya memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai di bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, maka perlu memperhatikan variabel lain diluar variabel kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti, kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan, kepuasan kerja dan lain-lain yang memiliki pengaruh lebih besar dari pada kompetensi.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian, maka perlu dilakukan peningkatan keterampilan pegawai Sekretariat Daerah Wonogiri dengan cara mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, mampu menyelesaikan masalah sesuai prosedur yang ada, mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional, mampu menggunakan sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan, dan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai uraian tugas.
  - c. Sebaiknya untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan perlu memberikan motivasi dengan memberikan *reward* kepada pegawai yang memberikan kinerja yang baik sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan loyal terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri.
2. Saran Untuk Penelitian Mendatang
    - a. Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas variabel penelitian, indikator penelitian, memperluas wilayah kajian dan objek yang diteliti dan memperdalam teoritis sehingga memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.
    - b. Sebaiknya penelitian selanjutnya memperhatikan objek studi yang akan digunakan serta dapat memastikan bahwa variabel yang akan digunakan dalam penelitian dapat dipahami oleh responden.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arie Pratama, H. Zainal Ilmi, dan Saida Zainurossalamia ZA. 2012. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, Vol. 3 No. 5 Nop 2012, hal. 1 – 23.
- Arikunto, Suharsimi. 2015 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2016. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharma. 2012. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2012. *Kompetensi Plus :Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Ilyas Labay, Sujianto, dan Zulkarnaini, 2012. Kompetensi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Anggota DPRD. *Jurnal Kebijakan Publik*, Volume 3, Nomor 2, Oktober 2012, hlm. 136 –141.
- Lindra Deviza. 2012. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, Vol. 2 No. 3 Sept 2012, hal. 1 – 10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang. 2012. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prihadi, S. 2014. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Januari: Penerbit Prenadamedia Group Cet. Ke 8
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian; Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta.