
**Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta**

**The Influence Of Knowledge, Skills And Experience On The Performance
Of Civil Servants Surakarta City Trade**

Nur Malita Sari Mawarni ¹, Lukman Ahmad Imron Pahlawi ², Anggoro Panji Nugroho ³
Universitas Dharma Aub Surakarta
E-mail : februari08kurma@gmail.com¹, lukman.pahlawi@gmail.com²,
anggoro.aub@stie-aub.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan dan pengalaman terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara, dan kuesioner yang ditujukan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang sebagai responden. Metode analisis yang digunakan ialah regresi berganda. Dari hasil penelitian, diketahui variabel X1 (pengetahuan) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Variabel X2 (keterampilan) secara tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Variabel X3 (pengalaman) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Dan diketahui variabel X1 (pengetahuan), X2 (keterampilan), dan X3 (pengalaman) mempengaruhi variabel Y (kinerja pegawai) secara simultan. Kemampuan variabel, pengetahuan, keterampilan, pengalaman dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 27,5% diperoleh dari nilai Adjusted R square sebesar 0,275 sedangkan sisanya yaitu sebesar 76,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi.

Kata Kunci: Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of knowledge, skills and experience on employee performance at the Civil Servants of the Surakarta City Trade Office. This research uses survey research methods and data collection techniques used are observation, interviews, and questionnaires addressed to all employees, totaling 50 people as respondents. The analytical method used is multiple regression. From the research results, it is known that variable X1 (knowledge) has a significant effect on variable Y (employee performance). Variable X2 (skills) not significantly influences variable Y (employee performance). Variable X3 (experience) significantly influences variable Y (employee performance). And it is known that variables X1 (knowledge), X2 (skills), and X3 (experience) affect variable Y (employee performance) simultaneously. Variable ability, knowledge, skills, experience in influencing employee performance of 27.5% is obtained from the Adjusted R square value of 0.275 while the remaining 76.5% is explained by other variables that are not observed.

Keywords: Knowledge, Skills, Experience, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan faktor penting dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perilaku kinerja pegawai pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Prawirosentono, (2014)

Perilaku kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui kajian kinerja pegawai tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya bagaimana langkah untuk mendorong dan mengembangkan kinerja pegawai. (Rizka, 2019:23)

Fenomena yang terjadi di Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta adalah bahwa pada umumnya pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang tinggi untuk mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi, dengan kinerja yang baik akan mampu menghasilkan output terbaik bagi organisasi, maka disinilah pentingnya segala upaya organisasi dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta, perlu mencari cara dan upaya untuk membangun kinerja bagi pegawainya. Kinerja yang baik, akan berdampak pada upaya pencapaian tujuan dinas, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta, menjadi hal yang penting untuk dikaji dan dianalisis dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Atas dasar fenomena pentingnya kinerja, maka dalam penelitian ini akan diteliti secara mendalam, berkaitan dengan berberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

Berdasar latar belakang yang diuraikan di atas, maka perlu adanya penelitian untuk menguji kembali teori mupun penelitian terdahulu, berkaitan dengan kinerja pegawai. Model atau kerangka penelitian ini dikembangkan dengan mengambil lokasi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta, dengan mengambil obyek para pegawai, menempatkan variabel pengetahuan, keterampilan, pengalaman sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Model dianalisis dengan statistik regresi linier berganda, sehingga akan diperoleh jawaban atas permasalahan penelitian. Atas dasar hal tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian dengan tema “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta.”

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta?
- b. Apakah Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta?
- c. Apakah Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta?
- d. Apakah Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta?

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pengalaman terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
- d. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

METODE

Pendekatan bahan riset ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sumber data dalam riset ini merupakan data primer yang didapatkan dari responden dan objeknya melalui kuesioner yang meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masalah Pengalama, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

Data riset diperoleh dari pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta yang berjumlah 50 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber informasi tertentu yang dibutuhkan dalam (Fraenkel dan Wallen; 2018:107).. Fraenkel dan Wallen (2008:108) memberikan batasan minimum jumlah sampel berdasarkan jenis penelitian.

Untuk penelitian deskriptif kausal komparatif adalah minimal 30 untuk kelompok atau grup. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 50 responden dan sudah memenuhi batas minimum menurut Fraenkel dan Wallen (2008:108), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai di Perdagangan Kota Surakarta. Tehnik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel. Fraenkel dan Wallen (2018:108). Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, f dan r^2

HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Instrumen Riset

a. Uji Validitas

Berfungsi untuk memvalidasi suatu angket yang digunakan apakah valid atau tidak. Suatu angket dikatakan valid jika nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$. Untuk hasil uji variabel Pengalama ditampilkan pada tabel berikut:

- 1) Variabel Pengetahuan terdiri dari 5 pertanyaan. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari hasil menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan tersebut semuanya dinyatakan valid.
- 2) Variabel Keterampilan terdiri dari 5 pertanyaan. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari hasil menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan tersebut semuanya dinyatakan valid.
- 3) Variabel Pengalama terdiri dari 6 pertanyaan. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari hasil menunjukkan bahwa dari 6 item pertanyaan tersebut semuanya dinyatakan valid.
- 4) Variabel Kinerja terdiri dari 6 pertanyaan. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari hasil menunjukkan bahwa dari 6 item pertanyaan tersebut semuanya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat reliabel suatu pengukur dilakukanlah uji reliabilitas. Jika hasil pengukuran memiliki nilai yang konsisten, maka pengukur tersebut memiliki nilai reliabel yang baik uji reliabilitas hanya bisa dilakukan pada suatu data yang sudah teruji dan dikatakan valid. Pada riset ini uji reliabilitas menggunakan teknik konsistensi internal berbasis cronbach alpha dengan hasil ujinya disebut dengan koefisien alpha. Koefisien alpha menunjukkan tingkat keakuratan dari uji variabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam table berikut.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac h's alpha (r_{alpha})	Kriteria	Keterangan
Pengetahuan	0,715	Alpha Cronbach >	Reliabel
Keterampilan	0,678	0,60 maka reliable	Reliabel
Pengalaman	0,733		Reliabel

Sumber: data yang diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman terhadap kinerja pegawai dalam kuesioner adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dari nilai *alpha cronbach* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel sehingga item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Agar tuntutan terkait analisis regresi dapat dilakukan maka terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik dari independent variable. Dari pengujian ini output yang didapatkan akan masuk ketahap uji regresi linier berganda, diantaranya:

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil sebesar 0,580 dengan tingkat signifikansi 0,889 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil yang diperoleh untuk toleransi variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari Multikolinieritas antar variabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa hasil signifikansi (Sig). Semua variabel lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi Heterokedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,988. Nilai DW berada antara 1,5 sampai 2,5, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi antar variabel.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Riset ini dilaksanakan agar bisa memahami tingkat dampak independent variabel yang dinilai berdasarkan Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman Terhadap kinerja pegawai (y) sebagai dependent variabel. Pengujian ini dilakukan terhadap 50 orang pegawai , sebagaimana hasil uji ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.886	3.677		2.145	.037		
Pengetahuan	.286	.141	.271	2.034	.048	.833	1.201
Keterampilan	-.241	.169	-.205	-1.431	.159	.723	1.383
Pengalaman	.265	.128	.278	2.074	.044	.820	1.219

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data yang diolah2023

Dari hasil uji regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 16 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.886 + 0,286 X_1 + - 0,241 X_2 + 0,265X_3$$

- 1) $a = 7.886$ bernilai positif, menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel independen maka kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Surakarta adalah sebesar 11.516.
- 2) $b_1 = 0,286$ Nilai koefisien regresi pada pengetahuan sebesar 0,286 dan bernilai positif dapat diartikan bahwa pengetahuan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. adanya kenaikan pada pengetahuan sebesar 1 satuan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,286 satuan atau 28,6 % terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
- 3) $b_2 = - 0,241$ Nilai koefisien regresi pada keterampilan sebesar - 0,241 dan bernilai negatif dapat diartikan bahwa keterampilan memberikan pengaruh tidak positif terhadap kinerja pegawai.
- 4) $b_3 = 0,265$ Nilai koefisien regresi pada pengalaman sebesar 0,265 dan bernilai positif dapat diartikan bahwa Pengalaman memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adanya kenaikan pada pengalaman sebesar 1 satuan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,265 satuan atau 26,5 % terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel secara parsial antara variabel independen (variabel bebas) komponen Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman variabel dependen (variabel terikat) kinerja pegawai. Besarnya derajat signifikansi yang digunakan untuk mengukur uji t dalam penelitian ini yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut ini hasil uji t yang telah dilakukan:

Tabel 3 Uji Hipotesis Parsial dengan Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.886	3.677		2.145	.037		
Pengetahuan	.286	.141	.271	2.034	.048	.833	1.201
Keterampilan	-.241	.169	-.205	-1.431	.159	.723	1.383
Pengalaman	.265	.128	.278	2.074	.044	.820	1.219

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data yang diolah2023

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari pengetahuan(X1), keterampilan (X2) dan pengalaman (X3) terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

- 1) Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,048 < 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar 2,034, yang

berarti bahwa Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. (**artinya H₁ Terbukti**).

- 2) Keterampilan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,159 > 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar $-1,431$, yang berarti bahwa keterampilan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak (**artinya H₂ Tidak Terbukti**).
- 3) Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,044 < 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar $2,074$, yang berarti bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Dengan demikian hipotesis 1 diterima (**artinya H₃ Terbukti**)

c. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) secara simultan atau bersama-sama. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berikut hasil uji F yang telah dilakukan:

Tabel 4
Uji Hipotesis Simultan dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,694	3	44,565	7,210	,000 ^a
	Residual	284,326	46	6,181		
	Total	418,020	49			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pengetahuan, Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data yang diolah2023

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai F sebesar 7.210 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Mengingat nilai signifikansi $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan pengalaman (X_3) terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

d. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (variabel bebas) Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman Terhadap kinerja pegawai terhadap variabel dependen (variabel terikat) kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan presentase yang dapat langsung dilihat pada tabel hasil uji determinasi. Berikut hasil koefisien determinasi yang telah dilakukan:

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,566 ^a	,320	,275	2,486	1,988

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pengetahuan, Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data yang diolah2023

Berdasarkan hasil print out tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai uji *adjusted R²* diatas diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R²* yaitu sebesar 0,275 yang berarti

Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta mampu dijelaskan oleh variabel pengetahuan dan pengalaman sebesar 27,5%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 76,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada sub bab sebelumnya yaitu pengujian hipotesis maka dilakukan interpretasi yang berisi penjelasan hasil pengujian hipotesis dikaitkan dengan teori, fenomena, dan hasil penelitian sebelumnya. Interpretasi dari hasil pengujian data sebagai berikut:

1. Pengetahuan (X_1) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Hipotesis yang menyatakan bahwa “pengetahuan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Surakarta” terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t statistik sebesar 2,034 yang signifikan pada $\alpha = 0.05$. Persepsi responden terhadap pengetahuan diukur berdasarkan empat indikator yang terdiri dari: a) ketepatan metode yang digunakan; b) kemampuan media yang digunakan dalam membantu memahami keterampilan; c) ketepatan metode simulasi dalam membantu memahami keterampilan; dan d) kemampuan pengetahuan yang digunakan dalam membantu pelaksanaan pekerjaan. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pengetahuan di Dinas Perdagangan Kota Surakarta termasuk kategori tinggi.
2. Keterampilan (X_2) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
Hipotesis yang menyebutkan bahwa “keterampilan (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Surakarta” tidak terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t statistik sebesar -1,431 yang signifikan pada $\alpha = 0.05$.
Persepsi responden terhadap keterampilan diukur berdasarkan empat indikator yang terdiri dari: a) relevansi keterampilan yang digunakan dengan kebutuhan kerja; b) kemampuan jumlah keterampilan dalam membantu memahami semua kualifikasi pekerjaan; c) isi keterampilan dalam melaksanakan praktek kerja riil di lapangan; dan d) ketepatan alokasi waktu dalam penyampaian keterampilan dikaitkan dengan pemahaman peserta Pengetahuan. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap keterampilan di Dinas Perdagangan Kota Surakarta termasuk kategori rendah.
3. Pengalaman (X_3) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
Hipotesis yang menyebutkan bahwa “Pengalaman (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Surakarta” terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t statistik sebesar 2,074 yang signifikan pada $\alpha = 0.005$.
Persepsi responden terhadap pengalaman diukur berdasarkan empat indikator yang terdiri dari: a) kualifikasi instruktur sebagai pemateri dalam memberikan pengetahuan; b) Pengalaman dalam pengetahuan c) kemampuan berkomunikasi instruktur dalam menyampaikan materi; dan d) profesionalitas instruktur dalam penyampaian pengalaman. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap Pengalaman di Dinas Perdagangan Kota Surakarta termasuk kategori tinggi.
4. Pengetahuan (X_1), dan Pengalaman (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
Hipotesis yang menyebutkan bahwa “pengetahuan (X_1) dan pengalaman (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Surakarta” terbukti kebenarannya.

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel pengetahuan (X_1), dan pengalaman (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y) ditentukan dengan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.275. Hal ini diartikan bahwa Pengetahuan, dan pengalaman secara bersama-sama menentukan variabilitas Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebesar 27.5%. Sisanya sebesar 72.5% ditentukan oleh variabel lain di luar model ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.034 > 1.201$) dan $p-value$ 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
2. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1.431 > 1.383$) dan $p-value$ 0,159 lebih besar dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a ditolak. Artinya keterampilan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
3. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.074 > 1.219$) dan $p-value$ 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengalaman (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta
4. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai F sebesar 7.210 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Mengingat nilai signifikansi $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa 2 variabel bebas, pengetahuan (X_1), dan pengalaman (X_3) terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja pegawai (Y) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini baik secara parsial maupun secara simultan terbukti kebenarannya.

Saran

1. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai, saran yang direkomendasikan, diantaranya:
 - a. Bagi pegawai yang menyukai tantangan, dinas dapat meningkatkan pemberian pengetahuan dengan kompleksitas pekerjaan yang rumit dan sulit diselesaikan pada pegawai tersebut, agar ia semakin termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.
 - b. Dinas perlu menambah fasilitas untuk meningkatkan suasana pengalaman yang menyenangkan.
2. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai, saran yang direkomendasikan, diantaranya:
 - a. Dinas meningkatkan keterampilan dinas yang lebih dinamis kepada seluruh pegawai.
 - b. Dinas meningkatkan kebijakan dalam hal pemberian kesempatan kenaikan seorang pegawai.
3. Bagi peneliti yang akan datang

Peneliti yang akan datang diharapkan dapat menguji kembali temuan ini atau mengembangkan kerangka pemikiran dan penelitian ini pada bidang usaha yang sama maupun berbeda, sehingga dapat mengembangkan pengetahuan dengan teori yang diuji dalam penelitian ini dengan konsep yang berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Albunsiyary 2020. Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik), 3(1): 19-37.
- Albunsiyary 2020. Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Sdm Dan Pengembangan Karier. Jurnal Ekonomedia : ISSN 2775-1406; STIE PASIM
- Alwi, 2010. Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia. Jakarta: Pusat. Bahasa dan Balai Pustaka.
- Bagia, 2015. Perilaku Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Bangun 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Erlangga,.. Bandung. Bank Indonesia
- Basari 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Cetakan ketiga. penerbit Erlangga
- Beach 2005. Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning. United States of America : Prentice-Hall Inc
- Beach 2015. Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Applied Study in the Jordanian
- Casio, 2017. Human Resources. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Davis Gordon, 2019. Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I. Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan
- Ghozali, 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Hasibuan 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia 2018. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>,
- Kuncoro 2015. Kebijakan, dan Politik Ekonomika Pembangunan, Jakarta: Erlangga.
- Likert Sugiyono 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV ... PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri:Solo.
- Mangkunegara 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja
- Manullang 2008. Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI). Moenir, 1995, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara
- Maspriyadi, 2019. Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan. Volume Penjualan Di Canvinton Hotel Yogyakarta.
- Moenir, 2015. Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia. Jakarta.PT:BumiAkasara
- Nadler, 2016. Experiential High School Career Education, Self-Efficacy, and. Motivation. Canadian Journal of Education. 39:2. Gibhson
- Nasution, 2015. Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality. Management). Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka. Cipta.

-
- Notoatmodjo, 2012. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Russel 2018. Human Resoure Management. Jakarta: PT. Elex Media. Kumputindo.
- Samosir, 2018. Manajemen Penelitian. Jakarta: PT Rineka
- Sartika 2015. Buku Penelitian Kuantitatif dan Kualitatifdan R&D. Bandung,. Penerbit PT Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2008. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Setiaji, 2018. Pengaruh media sosial dan status sosial: Yogyakarta:Pustaka Belajar
- Simamora, 2005. Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta : Gramedia. Pustaka Utama
- Simamora, 2005. Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta : Gramedia.
- Situmeang, 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja. Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mitra Karya Anugrah
- Soemarjadi, 2012. Psikologi keterampilan. Jakarta: Departemen. Pendidikan dan Kebudayaan. Sudjana
- Sugiyono 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV ... PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri:Solo
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV ... PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri:Solo
- Sutoto 2004. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sutrisno 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta. Erma
- Suwatno, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno, 2013. Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Suci Press,. Bandung.
- Triton, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Yogyakarta: Tugu
- Ulber Silalahi, 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wahyudi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Wariati 2015. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Basuki, Kustiadi," ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, 53.9 (2019), 1689–99
- Gede Putu Agus Jana Susila 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PD BPR Bank Buleleng 45. Jurnal Prospek, Vol. 1 No. 2
- I Wayan Suana, tahun 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Pengetahuan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Pada PT. PLN (PERSERO) Area Bali Selatan), Skripsi, (Bali : Universitas Udayana, 2015)
- Irvan Trang, Yantje Uhing 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal EMBA. Vol.7 No.4. Hal. 5802-5811. ISSN 2303-1174.

Yati Suhartini 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). Jurnal Univ. PGRI yogyakarta. Tahun 2015.