
Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere

Mechtildis Yustina Dua Mete Jano, Imanuel Wellem, Maria M. M. Mone

Program Studi Manajemen Universitas Nusa Nipa Maumere

Mechtildia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja; (2) menganalisis pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere, berjumlah 40 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pegawai, Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere sebesar 29,7%.

Keywords : Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Secara nasional, Kabupaten Sikka berada di posisi ke 59, daerah dengan tingkat resiko bencana tinggi dan untuk Provinsi NTT, Kabupaten Sikka berada pada posisi pertama daerah berisiko tinggi bencana alam. Bencana alam yang begitu sering terjadi di Kabupaten Sikka seperti bencana banjir, longsor, gelombang pasang dan angin kencang. Hal itu menyebabkan di bentuknya Badan Pencarian dan Pertolongan yang berlokasi di Maumere, Kabupaten Sikka.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere adalah Unit Pelaksana Tugas (UPT) dari Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang merupakan Institusi Pemerintah sebagai pelaksana tugas di bidang pencarian dan pertolongan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dan pengendalian potensi Pencarian dan Pertolongan dalam kegiatan Pencarian dan Pertolongan terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang, atau menghadapi bahaya dalam kapal dan atau pesawat udara, serta memberikan bantuan Pencarian dan Pertolongan dalam penanggulangan bencana dan kondisi membahayakan manusia sesuai dengan peraturan SAR (*Search And Rescue*) Nasional dan Internasional.

Sebagai instansi pemerintah, Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere bertanggung jawab di bidang Pencarian dan Pertolongan (*Search And Rescue*) telah melaksanakan tugas

pokok dan fungsi sesuai Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan serta Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2007 tentang Badan SAR Nasional dan berdasarkan Peraturan Kepala Badan SAR Nasional Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Pencarian dan Pertolongan Nasional.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere maka kualitas penyelenggaraan pelayanan SAR harus selalu di tingkatkan dengan cara meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk serta ujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Yuniarsih *et al* (2008:8) menyatakan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Istiantara, 2019:95).

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015) dalam Kaswan (2012:187) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision dan Interpersonal impact*.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere maka dilakukan pra *survey* seperti terlihat pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Hasil kuesioner pra-survey variabel kinerja pegawai

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktal	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	0	0	0	0	0	0	9	36	11	55	91	100	91.00
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	0	0	10	40	10	50	90	100	90.00
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	0	0	0	0	0	0	13	52	7	35	87	100	87.00
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitas biaya)</i>	0	0	0	0	0	0	12	48	8	40	88	100	88.00
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	0	0	3	9	12	48	5	25	82	100	82.00
6	<i>Interpersonal Impact</i>	0	0	0	0	0	0	10	40	30	150	190	200	95.00
Jumlah												628	700	89.71

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 20 Orang, Jumlah Pernyataan: 7, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi (5) x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 628 dari skor ideal 700 atau dengan persentase 89.71%. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase

tanggapan responden. Hasil dari pengurangan tersebut adalah persentase kesenjangan (*gap*) yang menjadi masalah yang akan diteliti. Terdapat *gap* sebesar 10.29% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Keterampilan Kerja. Menurut Karyoto (2016:21) keterampilan (*skill*) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Tolo *et al* (2016: 265) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara keterampilan kerja dengan kinerja dimana dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gibson (1998:33) yang mengatakan keterampilan (*skill*) seorang pegawai merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut.

Selain Keterampilan kerja, faktor lain yang sangat menentukan kinerja Pegawai pada kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere adalah pengalaman kerja. Menurut Sastrohadwiryo (2005:163). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Baik atau buruknya kinerja seorang pegawai salah satunya bisa dilihat dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman. Selain itu pengalaman kerja jelas sangat memengaruhi prestasi kerja pegawai karena dengan mempunyai waktu atau masa kerja yang lama, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best teacher*).

Keterampilan dan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di X1 terhadap kinerja pegawai dan X2 dan kinerja pegawai. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam tabel 1.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh X1 dan X2 terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Bolung <i>et al</i> , (2018); Erwanto <i>et al</i> , (2021)
	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Lengkong <i>et al</i> , (2019)
2	Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Erwanto <i>et al</i> , (2021); Lengkong <i>et al</i> , (2019)
	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Ratu <i>et al</i> , (2018)

Sumber: *Research Gap Penelitian Terdahulu*

Berdasarkan tabel 2. ada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris

tentang sejauh mana pengaruh X1 dan X2 terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, ketrampilan dan pengalaman kerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.
4. Untuk mengetahui pengaruh ketrampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Setiap organisasi tentu mengharapkan supaya organisasinya mencapai tujuan secara maksimal. Sukses tidaknya sebuah organisasi di tentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kelangsungan operasional organisasi. Menurut Bilson (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya Dessler (2003:322) mengatakan Kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja pegawai mendukung tujuan strategis perusahaan. Bacal (2001:45) Kinerja sebagai proses komunikasi berkesinambungan yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara pegawai dan atasan langsungnya. Terciptanya komunikasi dua arah ini menjadi cara untuk bekerjasama meningkatkan kinerja dan sekaligus mencegah munculnya kinerja buruk. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:32) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai, serta organisasi bersangkutan, ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi.

Bernardin dan Russel (2015) dalam Kaswan (2012:187) mengembangkan enam kriteria primer untuk mengukur kinerja yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat atau sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost-effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana pegawai/pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Keterampilan Kerja

Menurut Davis (1994:55) pengertian keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Nadler (1986:73) mengatakan keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Sedangkan, menurut Dunnette (1976:33) keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat. Iverson (2011:133) juga mengatakan bahwa selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, ketrampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

Silalahi (2002:56) mengembangkan jenis-jenis keterampilan kerja dari Robert L Katz (1970) yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan Teknik (*technical skills*)
Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Keterampilan Administratif
Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.
3. Keterampilan Hubungan Manusia
Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.
4. Keterampilan Konseptual
Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.
5. Keterampilan Diagnostik
Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan circumstances dari suatu kondisi – kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta – fakta dan menentukan solusi.

Werther (1996) dalam Julianto (2018:76) membuat tiga kategori keterampilan yang diperlukan untuk mengelola organisasi yaitu :

1. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*), merupakan keterampilan yang melibatkan pemikiran manajer, pengolahan informasi, dan kemampuan perencanaan. Keterampilan ini membutuhkan pengetahuan yang menyeluruh tentang organisasi dan bagaimana organisasi berada dalam lingkungan masyarakat, industri, serta sosial yang lebih luas. Ini berarti kemampuan untuk berpikir strategis, pandangan yang lebih luas dan jangka panjang;

2. Keterampilan manusia (*human skill*) adalah keterampilan untuk bekerja dengan dan melalui orang lain, serta secara efektif sebagai anggota kelompok. Keterampilan ini terlihat dari cara berhubungan dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk memotivasi, memfasilitasi, mengkoordinasi, memimpin, berkomunikasi, dan menyelesaikan konflik.
3. Keterampilan Teknis (*technical skill*) adalah keterampilan dalam melaksanakan tugas tertentu. Keterampilan teknis mencakup penguasaan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan di dalam fungsi tertentu seperti rekayasa, manufaktur, teknologi informasi, program komputer, atau keuangan.

Pengalaman Kerja

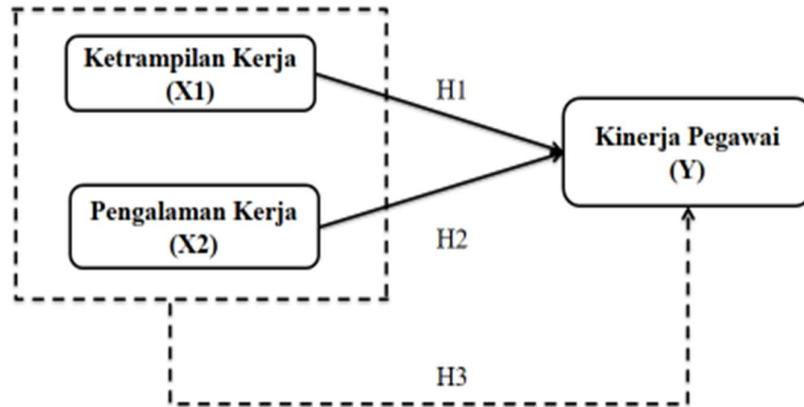
Menurut Ranupandojo (2002:18), mengatakan pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang berpengalaman pasti akan lebih memahami apa yang harus dilakukan ketika menghadapi suatu masalah yang muncul. Selain itu, pegawai akan bekerja lebih cepat dan tidak harus beradaptasi dengan tugas-tugas yang akan dilakukan karena memiliki pengalaman hal tersebut dapat mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena didukung oleh pegawainya berpengalaman di bidangnya masing-masing. Foster (2011:40) menyatakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Handoko (2014:24) mengatakan pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Selanjutnya Sartika (2015:56) mengembangkan indikator pengalaman kerja dari Foster yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Kerangka Penelitian

Penelitian ini mengembangkan kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Keterampilan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Soetjipto, 2008:87). Sedangkan keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif. Hubungan keterampilan dan kinerja juga dijelaskan oleh Robbins (2005) dimana indikator untuk mengukur kinerja pegawai salah satunya yaitu kualitas dimana kualitas itu diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Hasil penelitian Erwanto *et al* (2021) dan Bolung (2018) menghasilkan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah : H1 (Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai)

Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Pengertian pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2011:40). Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di dukung oleh pendapat dari Robbins dan Coulter (2010:162) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai.

Hasil penelitian Erwanto *et al* (2021) dan Lengkong *et al* (2019) menghasilkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah : H2 (Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai).

Keterampilan dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Liung *et al* (2021:60) apabila pegawai mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya juga dapat diselesaikannya

dengan baik dan tepat, maka keterampilan kerja dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian Erwanto *et al* (2021) menghasilkan bahwa variabel keterampilan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian dari Lengkong *et al* (2019) menghasilkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah : H3 (Keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Dilihat dari tujuan penelitian ini, maka rancangan penelitian yang digunakan Sesuai dengan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere sebanyak 40 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan adalah 40 pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini adalah Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai. Untuk memudahkan pengukuran variabel tersebut maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasi dan dirumuskan terlebih dahulu, sehingga baik buruknya pengukuran tersebut tergantung sepenuhnya pada baik tidaknya operasional yang disusun. Sangarimbun dan Effendy (2004:23), menyatakan bahwa dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Agar tidak menimbulkan penafsiran berbeda, maka variable tersebut dioperasionalkan sebagai berikut :

1. Keterampilan (X1)

Keterampilan merupakan kemampuan atau *skill* pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dengan mengandalkan anggota tubuh serta peralatan kerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat dan mudah.

2. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, dan juga membantu menentukan langkah-langkah tertentu yang dapat menunjang keberhasilannya.

3. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan gabungan perilaku dan prestasi dari hasil kerja yang dilakukan pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere yang memiliki kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias sehingga layak untuk dianalisis, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, Keterampilan dan Pengalaman Kerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Skor Aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Untuk mengategorikan nilai skor total dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kriteria persentase tanggapan responden

No	% Jumlah Skor	Kategori Skor
1	20.00% – 36.00%	Sangat Rendah/Tidak Baik
2	36.01% – 52.00%	Rendah/Kurang Baik
3	52.01% – 68.00%	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	68.01% – 84.00%	Tinggi/Baik
5	84.01% – 100%	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber: Narimawati, (2007: 85)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam analisis regresi sudah memenuhi syarat-syarat. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji linearitas, dan uji normalitas data (Ghozali. 2009: 25-113).

Uji Parasial (Uji “t”)

Untuk menguji signifikansi pengaruh masing- masing variabel bebas yaitu: variabel Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y) digunakan uji t. Supranto (2000:61) menyatakan formulasi uji t yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Formulasi uji t

$$t_{hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan : bi (Koefisien regresi), Sbi (Simpangan baku/ Standar error), Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

2. Kaidah Pengambilan Keputusan

- a. Jika $\rho > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial variabel Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- b. Jika $\rho \leq \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji (F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja pegawai (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Supranto (2000:61) menyatakan formulasi uji F yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Formulasi uji t

$$F_{hitung} = \frac{JKR / (k - 1)}{JKE / (n - k)}$$

Keterangan : JKR (Jumlah kuadrat regresi), JKE (Jumlah kuadrat error), n (Banyaknya responden), k (Banyaknya variabel), Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

2. Kaidah Pengambilan Keputusan

- a. Jika $\rho > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara simultan variabel Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja pegawai (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap variabel kinerja (Y).
- b. jika $\rho \leq \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka artinya secara simultan variabel Keterampilan (X1) dan kerja pegawai (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa (1) persentase Skor Total untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 84,75% dengan kriteria sangat baik, (2) persentase Skor Aktual untuk variabel Keterampilan Kerja adalah 85,47 dengan kriteria Sangat Baik, (3) persentase Skor Total untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 83.72% dengan kriteria baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Keterampilan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis parsial (Uji t)

No	Model	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
1	(Constant)	2,939	0,24	0,811
2	Keterampilan Kerja (X ₁)	0,600	3,208	0,003

3	Pengalaman Kerja (X_2)	0,593	2,438	0,020
---	----------------------------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Analisis Data 2022

Berdasarkan analisis data pada tabel 4. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Keterampilan Kerja (X_1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,208 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Keterampilan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Keterampilan Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,438 dengan nilai signifikan sebesar 0,020. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Pengalaman Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Keterampilan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji hipotesis simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667,336	2	333,668	7,805	0,001 ^b
	Residual	1581,764	37	42,750		
	Total	2249,100	39			

Sumber : Hasil Analisis Data 2022

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,805 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Keterampilan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan Kerja (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,545 ^a	0,297	0,259	6,53838

Sumber : Hasil Analisis Data 2022

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 6. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,297 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere sebesar 29,7 (diperoleh dari: $0,297 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 70,3% (diperoleh dari: $100\% - 29,7\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Keterampilan Kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Keterampilan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Riyan Bagus Erwanto, Heru Sri Wulan, Dyah Kirana Jalantina, (2021); 2) Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Jantje Sepang (2018). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere adalah 84,75%, sehingga terdapat *gap* sebesar 15,25%. Untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja Pegawai maka Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere harus mampu memperbaiki Keterampilan Kerja terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 85,47%. (masih terdapat *gap* sebesar 14,53%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah Keterampilan konseptual dan Keterampilan Hubungan Manusia.

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara

keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual. Salah satu cara untuk memperbaiki keterampilan konseptual yaitu pimpinan melakukan pelatihan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada pegawai sehingga pegawai dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan.

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok. Salah satu cara untuk memperbaiki keterampilan hubungan manusia yaitu pimpinan dapat dijadikan sebagai *role model* bagi bawahannya, misalnya pemimpin memiliki integritas, *attitude*, amanah dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat ditiru oleh bawahannya. Pimpinan juga dapat mengadakan pertemuan-pertemuan dengan bawahannya dalam rangka pemberian bimbingan, konsultasi dan pengarahan dengan melakukan kegiatan tersebut dapat menghindarkan terjadi konflik dan menciptakan suasana kerja sama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Pengalaman Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pengalaman Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Riyan Bagus Erwanto, Heru Sri Wulan, Dyah Kirana Jalantina (2021); 2) Febrio Lengkong, Victor P. K. Lengkong, Rita N. Taroreh, (2019). *Penelitian-penelitian tersebut mampu* membuktikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere harus mampu meningkatkan Pengalaman Kerja. Meskipun Pengalaman Kerja sudah termasuk kriteria baik (83,72%), namun masih terdapat *gap* sebesar 16,28%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yaitu dengan memberikan bimbingan secara khusus kepada para pegawai yang kurang memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Perawat antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Riyan Bagus Erwanto, Heru Sri Wulan, Dyah Kirana Jalantina, (2021); 2) Febrio Lengkong, Victor P. K. Lengkong, Rita N. Taroreh, (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Keterampilan Kerja adalah 85,47% dengan kategori sangat baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Pengalaman Kerja adalah 83,72% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 84,75% dengan kategori sangat baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
 - a. Variabel Keterampilan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
 - b. variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Keterampilan Kerja (X_1) dan variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere sebesar 29,7%.

SARAN

1. Kepada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere di sarankan untuk :
 - a. Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Keterampilan Kerja. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada pegawai sehingga pegawai dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan.
 - b. Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Keterampilan Kerja Pimpinan harus memberikan bimbingan secara khusus kepada para pegawai yang kurang

- memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.
- c. Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Pengalaman Kerja Pimpinan memberikan bimbingan secara khusus kepada para pegawai yang belum memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.
2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

- Adisulistyo, Indrawan. (2009). *Pengaruh pengumuman right issue terhadap return saham dan tingkat likuiditas saham di bursa efek indonesia tahun 2003-2007 (Analisis abnormal return dengan market model)*. Skripsi tidak diterbitkan. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Amirullah, Hari.(2003). *Alat evaluasi keterampilan: Jurnal nasional pendidikan jasmani dan ilmu keolahragaan*. Jakarta: Depdiknas.

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. dan Baron, A. (1998). *Performance management – the new realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- As'ad, Mohammad. (2001). *Psikologi industri*. (Edisi Keempat, Cetakan Keenam). Yogyakarta: Liberty.
- Ating, Somantri dan Sambas, Ali Muhidin, (2006). *Statistika dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Azhari. (2013). Peningkatan kemampuan berpikir kreatif matematika siswa melalui pendekatan konstruktivisme di kelas VII Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Banyuwangi III. *Jurnal Pendidikan Matematika*. 7(2):1-12.
- Bacal, Robert. (2001). *Performance management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. (2012). *Performance management*. (Penerjemah: Surya Dharma dan Yanuar Irawan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Basuki, Sulisty. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Bilson, Simamora. (2002). *Panduan riset perilaku konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bolung, G. R., Tewel, B., & Sepang, J. (2018). Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 6(4): 3238 – 3247.
- Davis, Gordon B. (1994). *Management sistem informasi*. Jakarta: TP.Midas Surya Grafindo.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi 10, jilid 1). Jakarta: PT Indeks.
- _____. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku satu. Jakarta: Indeks
- Dunnette. (1976). *Keterampilan pembekuan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Effendy, Onong Uchjana. (2004). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Bandung: Rosdakarya.
- Erwanto, R. B., Wulan, H. S., & Jalantina, D. K. (2021). Pengaruh pendidikan, keterampilan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan penempatan karyawan sebagai variabel moderasi (Studi Kasus Pada CV. Bartec Utama Mandiri). *Journal of Management*. 7(1):61-72.
- Fauzi. (2018). Strategi MSDM sebuah cara menciptakan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*. (1):42-43.
- Foster, Bill dan Karen R. Seeker. (2001). *Pembinaan untuk meningkatkan kinerja pegawai*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung Tbk.
- Foster, Bill. (2011). *Pembinaan untuk meningkatkan kinerja pegawai*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson. (1998). *Organisasi dan manajemen*. (Penerjemah: Ichayudin Zuhad). Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. (Edisi II) .Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia: Indonesian Railway Journal*. 3(2):93-101.
- Iverson. (2011). *Memahami keterampilan pribadi*. Bandung: CV Pustaka.

- Julianto, T. S. (2019). *Fitokimia tinjauan metabolit sekunder dan skrining fitokimia*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Kadir, A. & Pane, R.A.H. (2018). Evaluasi kinerja pegawai bagian program kemitraan dan bina lingkungan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*. 10(2): 205-209.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kaswan.(2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*. 10 (2): 167-172.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Tri mustika cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* .7(1):281-290.
- Liung, K. A., Ndoen, L. M., & Timuneno, T. (2021). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Hasjrat Abadi Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*. 13(2):57-66.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Melinda, Tina. (2007). *Konsentrasi manajemen sumber daya manusia (perencanaan sumber daya manusia, evaluasi kinerja, budaya organisasi)*. (Cetakan 1). Surabaya: STIE Mahardhika.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nadler. (1986). *Definisi keterampilan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media.
- _____. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ranupandojo, H., Suad Husnan. (2002). *Manajemen personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Ratu, R. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 6(1):111-120.
- Ritonga, A.H., & Angreni A.L., (2015). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*. 3(2): 112-125.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2005). *Perilaku organisasi*. (Edisi 8). Jakarta: Pearson Education Asia.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. (Penerjemah: Bob Sabran dan Wibi Hardani). Jakarta: Erlangga.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1):1-15.
- Sartika, Amwiarni. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota Palu. *e-jurnal Katalogis*. 3 (1): 54-65.

- Sarumaha, W.Y. Dewi, R. Batubara, B.M. (2017). *Peran camat dalam mengawasi kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan. PERSPEKTIF*. 6 (1): 25-36.
- Sastrohadiwiryono, S. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiaji, Bambang. (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Surakarta: Program Pasca Sarjana UMS.
- Silalahi, Ulber. (2002). *Pemahaman praktis asas-asas manajemen*. Bandung: Mandar Maju. 56.
- Siregar, A.B., Kusmanto, H. Isnaini.(2016). Evaluasi kinerja kepala sekolah menengah kejuruan se-kabupaten Langkat tahun 2015.*Jurnal administrasi publik (public administration journal)*. 6 (1): 13-19.
- Slamet dan Suwanto. (2007). *Pengaruh penerapan kecakapan hidup universitas pendidikan Indonesia*.
- Soetjipto, Budi W.(2008). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2010). *Perilaku organisasi*. (Edisi 12). (Penerjemah: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid). Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono & Susanto. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & lisrel teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.(2012). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supranto, J. (2000) *Statistik teori dan aplikasi*. (Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Suryadi, Ace. (1999). *Pendidikan investasi SDM dan pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Syah, Muhibbin. (1995). *Psikologi pendidikan*. Bandung: Remadja Rosda Karya.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 4(3):256-267.
- Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. (Edisi ketiga). Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- Widiastuti, Sri & Nur Rohmah Muktiani. (2010). Peningkatan motivasi dan keterampilan menggiring bola dalam pembelajaran sepakbola melalui kucing tikus pada siswa kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*. 7 (1):47-5.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno.(2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Alfabeta.