
PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU

Oleh

Rahma Deni Hasibuan¹, Novrihan Leily Nasution², Daslan Simanjuntak³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹rahmadenihasyibuanrahmadeni@gmail.com, ²novrih4nleily@gmail.com,

³Daslansimanjuntak@gmail.com

Article History:

Received: 05-06-2022

Revised: 05-06-2022

Accepted: 20-07-2022

Keywords: Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja, Kinerja

Abstract: Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh oleh setiap individu sesuai dengan tugas dan perannya dalam instansi pada periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar dan prosedur yang ada pada instansi tempat bekerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Labuhanbatu dengan menggunakan metode purposive sampling dengan 45 responden yang menjadi sampel. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengujian menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu motor penggerak dalam organisasi dan menjadi hal penting untuk diperhatikan dibandingkan dengan faktor lain. Sumberdaya manusia merupakan aset bagi setiap perusahaan yang harus dijaga, sebab sumberdaya manusia yang berkualitas memiliki nilai guna dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif dalam menangani setiap permasalahan didalam pekerjaan.

Setiap organisasi yang ingin mencapai kesuksesan membutuhkan sumberdaya manusia sebagai dasar dalam penentuan maju atau tidak organisasi tersebut. Oleh karena itu, kemajuan organisasi dapat dilihat dari kualitas sumberdaya manusia yang terdapat pada

organisasi tersebut. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya dalam mendayagunakan pengetahuan secara optimal. Pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Notoatmodjo, 2012).

Kemampuan merupakan salah unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). Sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain faktor pengetahuan dan kemampuan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, dimana pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir yang lebih baik, baik dalam hal kemampuan maupun pengetahuan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Pengalaman kerja adalah suatu dasar seseorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat pada setiap kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno. E, 2016).

Kualitas pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan, karena itu hal ini sangat perlu diperhatikan agar kemampuan seseorang dapat terus berkembang dengan baik dan akan berdampak pada kinerja pegawai. Adanya kontribusi yang diberikan oleh pegawai pada perusahaan merupakan faktor utama dan akan memberikan efek secara langsung terhadap daya saing sebuah perusahaan.

Berdasar observasi yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu mengenai tingkat pengetahuan pegawai memiliki keberagaman dalam memecahkan suatu permasalahan. Begitu juga tentang kemampuan yang dimiliki setiap pegawai dalam memutuskan suatu permasalahan sering terjadi keidaksepahaman karena kurangnya kemampuan dari beberapa pegawai dalam menangani suatu masalah dan kurang terampil dalam memberikan keputusan. Hal tersebut terjadi karena diakibatkan latar belakang pengetahuan yang tidak sama serta kemampuan yang berbeda. Pengalaman kerja dari setiap pegawai juga terdapat perbedaan sehingga mengakibatkan sesekali terjadi salah paham atau pun salah tanggap atas suatu permasalahan yang dihadapi di kantor tersebut. Hal inilah yang menjadi latar belakang penulis ingin melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja

terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Labuhanbatu.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya dalam mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara maksimal. Namun terdapat indikasi kelemahan, banyak manajer dalam mengelola pengetahuan dalam organisasi (Wibowo, 2016). Pengetahuan yang terdapat dalam diri pegawai setidaknya sama dengan bidang yang dijalani, agar lebih fokus dan terarah, karena hal ini akan mempunyai efek pada pendayagunaan pengetahuan yang dimilikinya. Selain itu mencerminkan kemampuan kognitif dari seorang individu yang bekerja dalam perusahaan atau lembaga untuk dapat mengenal, memahami, mengingat dengan apa yang didapatkan dari pengetahuan tersebut. Adapun faktor yang mempengaruhi pengetahuan menurut (Notoatmodjo, 2016) adalah pendidikan, umur, lingkungan dan sosial budaya.

Kemampuan

Adul, (2018) menyatakan bahwa kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan, yang bermakna bahwa dalam melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk melakukan pekerjaan memerlukan kemampuan sehingga dapat mendukung dan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan harapan.

Pengalaman Kerja

Andrey, (2019) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo, (2011) juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai (Samosir, 2018). Menurut (Zahara & Hidayat, 2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut (Sutrischastini & Riyanto, 2017) Kinerja karyawan adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu

METODE PENELITIAN**Jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berdasarkan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari objek tertentu yang diteliti dapat dilakukan melalui studi kasus dan lapangan (*case and field study*).

Populasi dan sampel

populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dengan jumlah sampel 45 responden. Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Untuk mendapatkan data primer ini yaitu dengan cara memberikan kuisioner kepada konsumen melalui link yang berhubungan dengan penelitian ini (Sugiyanto & Aprioman, 2021). Kuisioner berisikan sejumlah pertanyaan yang didasarkan atas empat variabel yang akan diteliti dengan tiga variabel x dan satu variabel y.

Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda dan spss yang digunakan untuk mengolah data. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-f dan uji-t juga digunakan dalam penelitian ini.

Uji validitas

Untuk mengukur valid atau tidak kuisioner yang disebarkan yaitu dengan melakukan uji validitas. Sebuah kuisioner dinyatakan valid jika pernyataan yang terdapat didalam kuisioner ini bisa menjadi penentu dalam penelitian ini. (Putri et al., 2021)

Uji reliabilitas

Alat ukur dalam kuisioner yang digunakan untuk mengukur indikator yang terdapat dalam variabel dan dikatakan reliabel jika tanggapan yang dikeluarkan responden hasilnya stabil. (Putri et al., 2021)

Uji asumsi klasik**Uji normalitas**

uji normalitas digunakan menguji apakah model regresi, variabel y dan x berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji kolmogorov-smirnov jika nilai probabilitas (sig.) >0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai probabilitas (sig.) <0,05, maka data tidak berdistribusi normal. (Putri et al., 2021)

Uji heteroskedastisitas

uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi perbedaan jenis residual antara dua pengamatan. Ada tidaknya heteroskedastitas dilihat pada grafik plot. Jika tidak ada pola pada titik-titik menyebar dan angka dibawah 0 pada koordinat titik y maka tidak terjadi heteroskedastitas. (Putri et al., 2021)

Uji multikolinieritas

pada uji multikolinieritas dilihat pada nilai tolerance dan variance inflation factor (vif). Jika nilai vif <10 nilai multikolinieritas tidak terdapat dan jika vif >10 nilai multikolinieritas terdapat dalam penelitian ini. (Putri et al., 2021)

Analisis regresi linier berganda

analisis regresi linier berganda adalah metode statistika yang dipakai untuk uji keterkaitan 2 variabel yaitu x dan y. Dengan rumus: (Putri et al., 2021)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y: kesetiaan konsumen

b_0 : konstanta

X_1 : pengetahuan

X_2 : kemampuan

X_3 : pengalaman kerja

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

E: standar error koefisien

Koefisien determinasi (r^2)

uji koefisien determinasi digunakan dengan tujuan untuk mengetahui kemampuan variabel y. (Putri et al., 2021)

Uji hipotesis

Uji- f (simultan)

uji-f adalah kesesuaian hubungan antara variabel untuk menentukan nilai pasti. Uji statistic f memiliki nilai signifikan 0,05. Saat nilai signifikansi $f < 0,05$, maka hipotesis diterima, dan semua variabel x dinyatakan secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel y. (Putri et al., 2021)

Uji-t (parsial)

uji t dipakai untuk uji signifikan pengaruh variabel x dan y. (Putri et al., 2021)

1. Nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel x tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel y.
2. Nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya bahwa variabel x berpengaruh signifikan terhadap variabel y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel.1 uji validitas variabel pengetahuan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39,40	26,200	,724	,750
VAR00002	39,38	26,513	,650	,759
VAR00003	39,02	29,022	,576	,784
VAR00004	38,96	27,634	,755	,762
VAR00005	39,04	26,725	,806	,750
Pengetahuan	21,76	8,325	1,000	,816

Sumber: hasil data olahan (2022)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang pengetahuan adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket pengetahuan adalah valid.

Table.2 uji validitas variabel kemampuan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00007	38,04	23,180	,722	,711
VAR00008	38,07	23,291	,738	,710
VAR00009	37,69	24,037	,708	,719
VAR00010	37,76	23,780	,730	,715
VAR00011	37,84	23,543	,755	,722
Kemampuan	21,04	7,134	1,000	,605

Sumber: hasil data olahan (2022)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kemampuan adalah valid, karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket kemampuan adalah valid.

Tabel.3 uji validitas variabel pengalaman kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00013	23,11	84,056	,781	,809
VAR00014	22,96	79,225	,918	,788
VAR00015	22,96	79,407	,908	,789
VAR00016	22,84	76,316	,930	,776
VAR00017	22,93	80,473	,931	,792
Pengalaman Kerja	12,76	24,598	1,000	,950

Sumber: hasil data olahan (2022)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang pengalaman kerja adalah valid, karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket pengalaman kerja adalah valid.

Tabel.4 uji validitas variabel kinerja pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00019	38,36	33,689	,944	,768
VAR00020	38,29	33,937	,923	,771
VAR00021	38,38	33,695	,914	,769
VAR00022	38,44	34,116	,828	,777
VAR00023	38,13	38,118	,475	,820
Kinerja Pegawai	21,29	10,665	1,000	,908

Sumber: hasil data olahan (2022)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kinerja pegawai adalah valid, karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket kinerja pegawai adalah valid

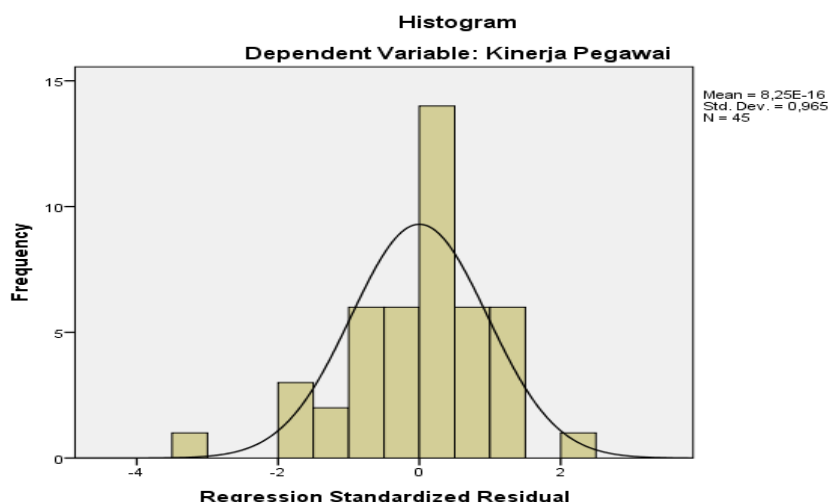
Tabel.5 hasil uji reliabilitas

Variabel	Item	R alpha	Keterangan
Pengetahuan	5	.796	Reliabel
Kemampuan	5	.745	Reliabel
Pengalaman kerja	5	.828	Reliabel
Kinerja Pegawai	5	.818	Reliabel

Sumber: hasil olahan data (2022)

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

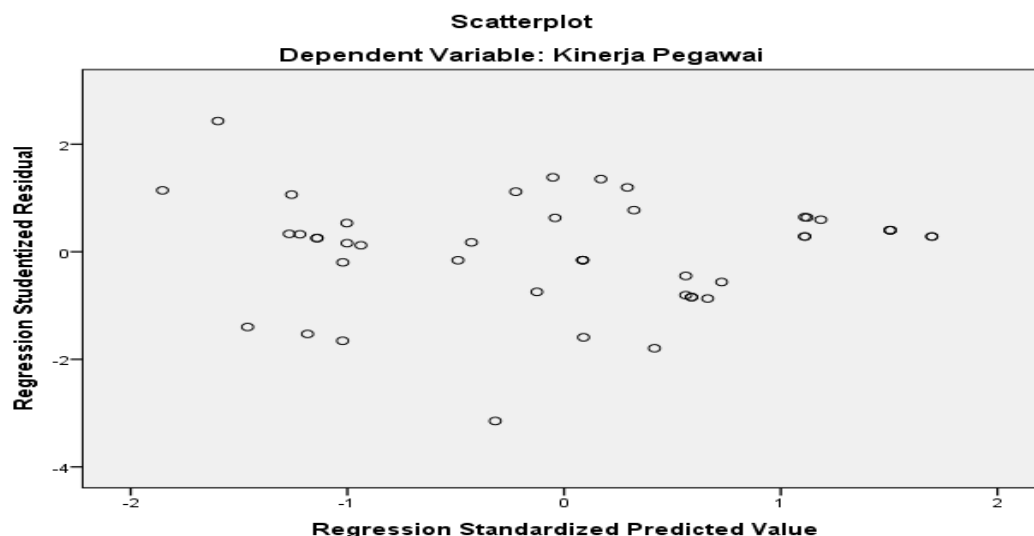
Hasil Ujin Normalitas



Sumber: hasil data olahan (2022)

Gambar 1 menunjukkan uji normalitas yang penyebaran data mengikuti arah garis grafik, maka model ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber data olahan (2022)

Gambar 2 menunjukkan data menyebar secara acak dan tidak ada bentuk yang jelas dan juga dalam penyebaran data tersebut menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu y. Maka disini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model ini bisa dipakai untuk menguji variabel kesetiaan konsumen.

Hasil uji multikolinieritas**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengetahuan	,969	1,032
Kemampuan	,978	1,023
Pengalaman Kerja	,981	1,020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: olahan data melalui spss (2022)

Tabel 6 membuktikan bahwa ketiga variabel tidak mengalami multikolinieritas karena nilai tolerance > 0.10 dan nilai vif < 10.

Hasil uji regresi linier berganda

Tabel 7 hasil uji regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,359	5,247		3,259	,000
Pengetahuan	,553	,152	,489	3,634	,001
Kemampuan	,332	,164	,272	2,030	,000
Pengalaman Kerja	,070	,088	,106	3,794	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai,
Sumber: olahan data melalui spss (2022)

Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,359 + 0,553X_1 + 0,332X_2 + 0,070X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 1,359 artinya jika variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai sebesar 1,359.
2. Koefisien regresi pengetahuan sebesar 0,553 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan pengetahuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,553.
3. Koefisien regresi kemampuan sebesar 0,332 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan kemampuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,332.
4. Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,070 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan pengalaman kerja maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,070.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,259	,000
Pengetahuan	3,634	,001
Kemampuan	2,030	,000
Pengalaman Kerja	3,794	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai,
Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 8 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengetahuan (X_1) sebesar 3,634, kemampuan (X_2) sebesar 2,030, dan pengalaman kerja (X_3) sebesar 3,794 dengan nilai signifikan untuk masing-masing variabel independen (0,001); (0,000) dan (0,000), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 26$ sebesar 1,703. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} (3,634) > t_{tabel} (1,703)$; dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Labuhanbatu.

b. Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) secara parsial

terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 9 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131,602	3	43,867	5,327	,000 ^b
Residual	337,642	41	8,235		
Total	469,244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan, Pengetahuan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 5,327 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 39$ sebesar 2,95. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung} (5,327) > F_{tabel} (2,95)$ maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Hasil uji determinan (r^2)

Tabel 10 hasil uji determinan dan korelasi

model	R	R ²	Adjusted square	Std. Error of the estimate
1	.706 ^a	.679	.655	1.675

Sumber: olahan data melalui spss (2022)

Tabel 10 menunjukkan $R = 0,706$ berarti hubungan variabel pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 70,6 %. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11
Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang, (2014)

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0.553 yang berarti pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana

Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Nilai signifikan variabel pengetahuan sebesar 0.553 sehingga pengetahuan berpengaruh signifikan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam praktik dan pengetahuan dalam memutuskan masalah. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Alias dan Serang, 2018), (Nur'aeni dan Sudirman, 2019), (Gautama, 2021) serta (Hevin Alviany, 2019) yang menyatakan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai regresi x^2 sebesar 0.332 dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan kemampuan sebesar 0.332 berarti kemampuan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis 2 berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Jika pegawai memiliki kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis dalam bekerja maka kinerja akan tercapai dengan baik. Hasil ini sejalan dengan (Nur'aeni dan Sudirman, 2019), (Gautama, 2021) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan mendukung penelitian (Alias dan Serang, 2018) dan (Robert Hartanto, 2017) serta (Hevin Alviany, 2019).

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil regresi pengalaman kerja sebesar 0.070 dan nilai signifikannya sebesar 0.000 ini berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis 3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini menunjukkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman dalam semua bidang, sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Robert Hartanto, 2017), (Alias dan Serang, 2018), dengan (Nur'aeni dan Sudirman, 2019) yang menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Semakin tinggi tingkat pengetahuan seorang pegawai terhadap teori dan praktik akan semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Labuhanbatu. Karena pengetahuan adalah informasi yang diketahui oleh seseorang dan menjadi tolak ukur seberapa besar pegawai berpengaruh terhadap organisasi. Kemampuan pegawai yang dimiliki pegawai di badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Labuhanbatu berbeda-beda dalam memecahkan suatu permasalahan karena setiap pegawai memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tidak sama sehingga akan menghasilkan kinerja yang berbeda dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Pengalaman kerja yang lebih lama akan berbeda dengan pengalaman kerja pegawai yang baru bekerja dalam

menghasilkan suatu pekerjaan. Dan biasanya pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja akan lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Saran

1. Memberikan pelatihan secara rutin mengenai pengetahuan teori dan kemampuan praktik serta pengalaman terhadap pekerjaan baru yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kemampuan pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Labuhanbatu pada umumnya sudah ditahap kategori cukup tinggi, namun perlu evaluasi setiap minggu serta dukungan dan bimbingan dari atasan.
3. Kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Labuhanbatu terus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil yang menjadi acuan untuk dievaluasi agar kinerja pegawai tetap dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adul, K. & K. Efrianti. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Curuk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Ekonomi*, 2, 86–94.
- [2] Alias dan Serang. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks. Jurnal Ilmu Ekonomi*. EISSN: 2622-6383, 1(1).
- [3] Andrey, R. A. & U. Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di rumah Makan di Manado. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7, 361–370.
- [4] Fauzi Anhar Samosir. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- [5] Gautama, G. C. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indonesia Miki Industries. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- [6] Hevin Alviany. (2019). *Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep*.
- [7] Notoatmodjo. (2012). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- [8] Notoatmodjo, S. (2016). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- [9] Nur'aeni dan Sudirman. (2019). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja*. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*.
- [10] Putri, F. K., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT. Matahari Departement Store Di Mantos 2 Jurnal EM. *EMBA*, 9(1), 1428–1438.
- [11] Ranupandojo, S. (2011). *Manajemen Personalia, Edisi Revisi*.
- [12] Robert Hartanto. (2017). *Pengaruh Pengalaman dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwikarya Sempurna Abdi Chemical*.
- [13] Sugiyanto, & Aprioman, R. (2021). pengaruh citra merek dan promosi terhadap loyalitas konsumen dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada produk kantong plastik tomat. *Papatung*, 4(2), 39–52.

- [14] Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- [15] Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- [16] Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar, dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- [17] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima). PT.Rajagrafindo Persada.
- [18] Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 3(2), 150-156 ISSN 2548-9917.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN