

Korelasi antara pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli

Asali Lase¹, Delipiter Lase², Otanius Laia³, Nanny Artatina Buulolo⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen, Universitas Nias

e-mail: asalilase77@gmail.com

ARTICLE INFO

Received: November 8, 2023
Revised: November 15, 2023
Accepted: November 16, 2023
Published: November 17, 2023

KEYWORDS

ability, experience, knowledge, employee performance

ABSTRACT

This study examines the influence of knowledge, skills, and work experience on employee performance at the Gunungsitoli District Court Office. The analysis shows that these three factors significantly influence employee performance. Employee knowledge is essential in carrying out tasks, with a probability value of 0.036. Individual abilities define the efficiency of implementing their duties and responsibilities, with a probability value of 0.010. Meanwhile, work experience increases employee adaptation and efficiency in completing tasks, with a probability value of 0.041. The F test found that combining the three factors significantly affected employee performance, with a calculated F value of 7,800 and a probability of 0.001. This finding supports the view that quality human resources can improve organizational performance, and a combination of various elements of individual rate influences employee performance.

©2023 Authors. Published by PT Delada Cahayo Masagro

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh dari pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengetahuan pegawai berperan sebagai modal dasar dalam pelaksanaan tugas, dengan nilai probabilitas sebesar 0,036. Kemampuan individu mendefinisikan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, dengan nilai probabilitas sebesar 0,010. Sementara itu, pengalaman kerja meningkatkan adaptasi dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas, dengan nilai probabilitas 0,041. Dalam uji F, ditemukan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 7.800 dan probabilitas sebesar 0,001. Temuan ini mendukung pandangan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja organisasi, dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi dari berbagai elemen kualitas individu.

Kata kunci: kemampuan individu, kinerja pegawai, Pengadilan Negeri Gunungsitoli, pengalaman kerja, pengetahuan pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berkualitas konsisten menjadi tulang punggung keberhasilan dan kemajuan setiap instansi atau organisasi. Mereka adalah instrumen utama yang menggerakkan mesin perusahaan menuju pencapaian tujuan strategis. Menariknya, keberhasilan sebuah organisasi tidak semata-mata tergantung pada teknologi atau fasilitas canggih yang dimilikinya, melainkan pada kompetensi dan kemampuan individu yang bekerja di dalamnya. Sebuah kutipan oleh Maharani & Faddilla (2023) menggarisbawahi bahwa aspek kinerja karyawan sangat instrumental dalam mencapai keberhasilan.

Kinerja sendiri didefinisikan oleh beberapa pakar dengan berbagai perspektif. Misalnya, Patria (2019) mendefinisikannya sebagai level pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan tugas yang diberikan, sedangkan Tumiwa et al. (2023) dan Waruwu et al. (2023) melihatnya sebagai sejauh mana

individu mencapai standar yang telah disepakati. Berbicara tentang kinerja karyawan, beberapa faktor utama yang mempengaruhinya meliputi pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi.

Pengetahuan tidak hanya merupakan hasil dari apa yang kita lihat atau dengar, tetapi juga bagaimana kita memahaminya dan menerapkannya dalam konteks kerja (Kustina et al., 2023). Sementara itu, kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan presisi dan kecepatan (Irwansyah Efendi, Ahiruddin, 2022). Kemampuan ini sangat berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Di sisi lain, pengalaman kerja dikenali sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja seorang karyawan. Menurut Nurwati (2021), individu dengan pengalaman kerja yang lebih luas cenderung lebih adaptif, bertanggung jawab, dan memiliki kemampuan berkomunikasi yang lebih baik. Menariknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berdampak signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi mencapai 42.7% (Wibowo, 2018).

Faktor motivasi juga menjadi elemen penting yang dapat mendorong karyawan untuk memaksimalkan seluruh potensinya dalam bekerja. Menurut unggul (Malian, 2022), terdapat hubungan positif antara kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam kerangka yang lebih luas, SDM menjadi elemen krusial dalam perkembangan dan produktivitas suatu organisasi. Kualitas SDM menentukan sejauh mana organisasi dapat bersaing di era globalisasi saat ini. Maka dari itu, setiap upaya untuk mengoptimalkan kualitas SDM melalui pelatihan, motivasi, dan pengembangan diri harus terus dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang produktif (Lase, 2023; Purwatiningsih, 2013).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman teoretis yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, memberikan manfaat yang signifikan bagi pengembangan sumber daya manusia, serta berkontribusi pada literatur dan penelitian lokal, khususnya dalam konteks Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli.

Kinerja karyawan merupakan hal esensial yang ditekankan dalam berbagai literatur. Dalam konteks hasil kerja, kinerja didefinisikan sebagai keluaran aktual dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Setyawan et al. (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pendapat serupa diungkapkan oleh (Maharani & Faddilla, 2023; Tumiwa et al., 2023), dengan menekankan bahwa kinerja adalah hasil penilaian pekerjaan berdasarkan kriteria yang telah disepakati. Menurut Prawirosentono, yang dikutip oleh (Irwansyah Efendi, Ahiruddin, 2022), kinerja mengacu pada pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan etika.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beragam. Menurut Davis (dalam Lourensius & Radito, 2018), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan pegawai, baik itu potensi (IQ) maupun realitas (keterampilan). Kemudian, motivasi juga berperan penting, yang mana terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Mukrimaa et al. (2016) menambahkan beberapa faktor lain seperti pendidikan, manajemen kepemimpinan, gaji, sarana dan prasarana, dan kesempatan

Manajemen kinerja memiliki berbagai manfaat. Untuk manajer, manfaat meliputi klarifikasi mengenai harapan kinerja, meningkatkan kinerja tim, dan menemukan insentif non-keuangan. Karyawan, di sisi lain, akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas mereka dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan baru (Bacal, 2012). Selanjutnya, organisasi akan mendapatkan keuntungan berupa penyelarasan tujuan dan meningkatkan dasar pelatihan (Wibowo, 2018). Untuk mengukur kinerja karyawan, terdapat lima indikator menurut Robbins & Judge (2016, p. 260), yaitu: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; dan (5) Kemandirian.

Pengalaman seringkali dianggap sebagai salah satu elemen kunci dalam perkembangan profesional individu. Di ranah pekerjaan, pengalaman diartikan sebagai proses pembelajaran dan pengembangan potensi perilaku seseorang yang diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun nonformal (Suhardi et al., 2022). Selanjutnya, Manalu (2020) menjelaskan bahwa semakin lama durasi pengalaman kerja seseorang, semakin banyak pula pengetahuan yang diperoleh. Oleh karena itu,

seseorang dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki keterampilan dan kecepatan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam perkembangan karier, pengalaman kerja memainkan peran vital dalam menentukan produktivitas dan keberhasilan seseorang di tempat kerja. Menurut Handoko (2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, antara lain: (1) latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, dan pekerjaan masa lalu menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang dan bagaimana hal-hal tersebut membentuk pengalamannya; dan (2) bakat dan minat, minat dan kemampuan seseorang dalam merespon berbagai situasi serta kemampuannya dalam memahami dan mengerjakan tugas-tugas tertentu.

Untuk menilai apakah seseorang memiliki pengalaman kerja yang cukup atau tidak, ada beberapa indikator yang dapat digunakan. Menurut Foster dalam Pitri (2020), indikator-indikator tersebut meliputi (1) lama waktu/masa kerja; (2) tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan (3) penguasaan terhadap pekerjaan. Selanjutnya, pengetahuan seringkali dianggap sebagai kemampuan individu untuk memanggil kembali informasi atau fakta yang telah dipelajari sebelumnya (Julianto, 2018). Dalam pengembangannya, pengetahuan memiliki beberapa tahapan, yakni pemahaman, penerapan, analisis, dan sistensis. Notoatmodjo (dalam Achmad Pradana et al., 2023) menguraikan beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan pengetahuan seseorang, yakni (1) pendidikan; (2) pekerjaan, (3) umur, (4) faktor lingkungan, dan (5) sosial budaya. Dalam menilai pengetahuan seseorang, terdapat skala kualitatif yang diajukan oleh Irwansyah Efendi, Ahiruddin (2022), yakni baik (76% - 100%), cukup (56% - 75%), dan kurang (56%).

Kemampuan didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam menjalankan berbagai tugas pada pekerjaan tertentu (Robbins & Judge, 2022). Dua komponen utama membentuk kemampuan dasar seseorang, yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Firdiyansyah (2018) menganggap kemampuan sebagai bakat alami yang dimiliki sejak lahir, yang diperkuat oleh proses pembelajaran dan pengalaman. Sementara Robbins & Judge (2022) melihat kemampuan sebagai ciri yang menunjukkan potensi maksimal individu, yang bisa bersifat mental atau fisik. Sejalan dengan itu, Thoha (2016) membedakan antara kemampuan dan keterampilan, dengan keterampilan lebih berfokus pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan objek fisik. Meskipun demikian, melalui pendidikan dan latihan, kemampuan dan keterampilan dapat dikembangkan dan diperkuat.

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2018), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang meliputi keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, dan isu emosional. Selain itu, beberapa faktor yang umum mempengaruhi kemampuan kerja meliputi: (a) Pendidikan dan keterampilan, keterampilan dan kualifikasi pendidikan memainkan peran kunci dalam kelayakan kerja; (b) pengalaman kerja, relevansi dan kedalaman pengalaman kerja memberikan keuntungan bagi karyawan; (c) adaptabilitas, kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dihargai oleh perusahaan; (d) jaringan, jaringan profesional bisa memberikan akses ke peluang kerja lebih luas, (e) personal branding, citra pribadi yang kuat meningkatkan reputasi profesional; (f) keterampilan komunikasi, efektivitas dalam berkomunikasi dan keterampilan interpersonal sangat penting, (g) profesionalisme, sikap positif dan etos kerja yang kuat menjadi prioritas bagi pemberi kerja; (h) pengetahuan industri, pemahaman terhadap tren industri meningkatkan kelayakan kerja; dan (i) kecocokan budaya, keselarasan dengan nilai-nilai perusahaan meningkatkan kemampuan kerja.

Robbins & Judge (2022) menyebutkan bahwa kemampuan dapat diukur melalui dua dimensi utama: (a) kemampuan intelektual, berkaitan dengan kapasitas mental seseorang dalam aktivitas seperti berpikir kritis, bernalar, dan pemecahan masalah. Indikatornya meliputi kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif dan deduktif, serta daya ingat; dan (b) kemampuan fisik, mengacu pada kapasitas fisik individu dalam menjalankan tugas tertentu. Indikatornya meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, fleksibilitas, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk memahami hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2019, p. 65). Variabel independen dalam studi ini meliputi pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3). Sementara, variabel dependen yang diteliti adalah kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan melalui

instrumen kuesioner, dengan pendekatan Skala Likert (Sugiyono, 2019, p. 132). Populasi dalam studi ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Kota Gunungsitoli, yang berjumlah 30 orang. Mengikuti pendapat (Arikunto, 2018, p. 173), seluruh populasi ini dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.0. Model regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

dengan Y sebagai variabel dependen (kinerja pegawai) dan X_1 , X_2 , X_3 sebagai variabel independen. Selain itu, uji-t diaplikasikan untuk mengevaluasi pengaruh individual antara variabel independen dan dependen. Sedangkan uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai bagian dari analisis, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa estimasi regresi yang didapat memenuhi standar.

HASIL DAN DISKUSI

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	10	33.3
31-40 Tahun	14	46.7
41-50 Tahun	5	16.7
51-60 Tahun	1	3.3
Total	30	100.0

Dari tabel 1, terlihat bahwa mayoritas responden berada dalam kategori usia 31-40 tahun, dengan jumlah 14 responden atau 46.7%.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	76.7
Perempuan	7	23.3
Total	30	100.0

Dari tabel 2, terlihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dengan jumlah 23 responden atau 76.7%.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
SMP	1	3.33
SMA	9	30.00
Diploma	5	16.67
Sarjana	13	43.33
Magister	2	6.67
Total	30	100.0

Dari tabel 3, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan sarjana, yaitu 13 responden atau 43.3%

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Panitera	7	23.33
PPMPN	8	26.67
Juru Sita	3	10.00
Lainnya	12	40.00
Total	30	100.0

Dari tabel 4, terlihat bahwa 12 responden atau 40% memiliki jabatan yang tergolong dalam kategori lainnya

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
0-10 Tahun	13	43.33
11-20 Tahun	13	43.33
21-30 Tahun	2	6.67
31-40 Tahun	2	6.67
Total	30	100.0

Dari tabel 5, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 0-10 tahun dan 11-20 tahun, dengan masing-masing kategori diwakili oleh 13 responden atau 43.3%

b. Hasil Uji Kualitas Instrumen dan Data

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Item Variabel Penelitian

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Pengetahuan	X1.1	0.988**	0.361	Valid
	X1.2	0.982**	0.361	Valid
	X1.3	0.942**	0.361	Valid
	X1.4	0.960**	0.361	Valid
	X1.5	0.925**	0.361	Valid
Kemampuan	X2.1	0.887**	0.361	Valid
	X2.2	0.922**	0.361	Valid
	X2.3	0.929**	0.361	Valid
	X2.4	0.929**	0.361	Valid
	X2.5	0.888**	0.361	Valid
	X2.6	0.911**	0.361	Valid
Pengalaman Kerja	X3.1	0.817**	0.361	Valid
	X3.2	0.945**	0.361	Valid
	X3.3	0.947**	0.361	Valid
	X3.4	0.911**	0.361	Valid
	X3.5	0.896**	0.361	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.828**	0.361	Valid
	Y2	0.844**	0.361	Valid
	Y3	0.909**	0.361	Valid
	Y4	0.951**	0.361	Valid
	Y5	0.928**	0.361	Valid
	Y6	0.942**	0.361	Valid
	Y7	0.895**	0.361	Valid
	Y8	0.942**	0.361	Valid
	Y9	0.911**	0.361	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan semua pernyataan variabel yang diberikan kepada responden terbukti valid. Hal ini didasari oleh nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Oleh karena itu, semua pernyataan dalam kuesioner tersebut layak digunakan sebagai instrumen pengukuran data penelitian.

Tabel 7 di bawah menampilkan hasil uji reliabilitas, semua variabel pernyataan terbukti reliabel dengan memperhatikan kriteria nilai Cronbach Alpha > 0,6

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Pengetahuan	0.978	Valid
Kemampuan	0.959	Valid
Pengalaman Kerja	0.942	Valid
Kinerja Karyawan	0.973	Valid

c. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Item Variabel Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Pengetahuan (X ₁)	16	25	22.73	2.900
Kemampuan (X ₂)	20	30	26.57	2.979
Pengalaman Kerja (X ₃)	19	25	23.63	2.157
Kinerja Pegawai(Y)	36	45	40.00	4.102

Dari tabel 8 di atas, rata-rata pengetahuan responden adalah 22.73, kemampuan 26.57, pengalaman kerja 23.63, dan kinerja pegawai 40.

d. Hasil Analisis Asumsi Klasik

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Batas	Ket
Unstandar Residual	0.704	> 0.05	Normal

Dari Tabel 9 di atas, terlihat bahwa nilai *asym.sig* adalah $0.704 > 0.05$, yang menunjukkan bahwa distribusi data adalah normal.

Tabel 10. Uji Heterokedasitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.097	21.357		.005	.996
1 Pengetahuan (X1)	.018	.541	.007	.034	.973
1 Kemampuan (X2)	-.671	.522	-.254	-1.286	.210
1 Pengalaman Kerja (X3)	.891	.737	.244	1.210	.237

a. Dependent Variable: **ABS_RES**

Dari Tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai probabilitas melebihi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada variabel yang diajukan dalam penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1 (Constant)	-1.016	8.503		-.119	.906			
1 Pengetahuan (X1)	.476	.215	.336	2.209	.036	.873	1.145	
1 Kemampuan (X2)	.575	.208	.417	2.765	.010	.889	1.125	
1 Pengalaman Kerja (X3)	.632	.293	.332	2.155	.041	.851	1.175	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai tabel 11, nilai tolerance value lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 11, maka multikolinieritas tidak terjadi.

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.474	.413	3.143	2.268

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Kemampuan (X2), Pengetahuan (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 12 di atas, hasil uji Durbin-Watson adalah 2.268, yang berada di antara 1.65 dan 2.35. Karena nilai tersebut berada dalam rentang ($du < DW < 4-du$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari autokorelasi.

e. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 13. Hasil Uji Linear Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.413	3.143

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Kemampuan (X2), Pengetahuan (X1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.155	3	77.052	7.800	.001 ^b
	Residual	256.845	26	9.879		
	Total	488.000	29			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Kemampuan (X2), Pengetahuan (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.016	8.503		-.119	.906
	Pengetahuan (X1)	.476	.215	.336	2.209	.036
	Kemampuan (X2)	.575	.208	.417	2.765	.010
	Pengalaman Kerja (X3)	.632	.293	.332	2.155	.041

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 13, hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 21.0 for windows diperoleh persamaan regresi: $Y = -1.016 + 0.476 X_1 + 0.575 X_2 + 0.632 X_3 + e$

- a. Konstanta = -1.016, mengandung arti apabila tidak ada pengaruh dari variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar -1.016 satuan.

- b. b_1 (Pengetahuan) = 0.476, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel pengetahuan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.476 satuan.
- c. b_2 (Kemampuan) = 0.575, setiap kenaikan satu satuan dalam variabel kemampuan, dengan anggapan variabel lainnya konstan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.575 satuan.
- d. b_3 (Pengalaman Kerja) = 0.632, setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengalaman kerja, dengan anggapan variabel lainnya tidak berubah, akan menghasilkan peningkatan pada kinerja pegawai sebanyak 0.632 satuan.

Dengan demikian, setiap variabel independen (pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan magnitudo yang berbeda.

a) Uji T (Pengujian Hipotesis Parsial)

Berdasarkan Tabel 13 Nilai probabilitas untuk variabel pengetahuan adalah 0,036 yang $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai probabilitas untuk variabel kemampuan adalah 0,010 yang $\leq 0,05$. Ini menandakan bahwa variabel kemampuan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, nilai probabilitas untuk variabel pengalaman kerja adalah 0,041 yang $\leq 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

b) Uji F (Pengujian Simultan)

Hasil uji F dari Tabel 13 menunjukkan F hitung sebesar 7.800 dengan probabilitas 0,001. Karena $0,001 < 0,05$, hal ini menandakan bahwa ketiga variabel (pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 13 menunjukkan koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0.413 atau 41,3%. Ini berarti variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja bersama-sama menjelaskan variasi sebesar 41,3% dalam kinerja karyawan. Sedangkan, variasi sebesar 58,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen (pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja) memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai probabilitas sebesar 0,036, yang menunjukkan signifikansi dengan ambang batas 0,05. Hal ini menegaskan pengaruh signifikan dari pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Faktor kinerja pegawai memainkan peran sentral dalam kesuksesan suatu organisasi. Kualitas dan kapabilitas pegawai tercermin dari pencapaian target serta disiplin kerja yang diperlihatkan (Maharani et al., 2022). Pengetahuan pegawai berperan sebagai modal dasar dalam pelaksanaan tugasnya. Penelitian ini mendukung temuan dari (Hasibuan et al., 2022) yang menunjukkan hubungan positif antara pengetahuan dengan kinerja pegawai.

(1) Implikasi kemampuan pada kinerja pegawai

Analisis menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,010, yang memperkuat pernyataan bahwa kemampuan pegawai mempengaruhi kinerja mereka. Kemampuan individu mendefinisikan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Yasin et al. (2021), evaluasi kinerja pegawai merupakan aspek penting, khususnya dalam sektor pelayanan publik. Hasibuan et al. (2022) juga menekankan pentingnya kemampuan pegawai dalam mewujudkan kinerja yang optimal.

(2) Pengaruh pengalaman kerja pada kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,041, yang menegaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan pengalaman kerja yang memadai menjadi aset bagi perusahaan karena kemampuannya dalam adaptasi dan solusi pekerjaan (Yasin et al., 2021). Hasibuan et al. (2022) juga menyatakan bahwa pegawai berpengalaman lebih efisien dalam penyelesaian tugas.

(3) Sinergi pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja dalam membentuk kinerja pegawai

Dari hasil uji F, ditemukan bahwa kombinasi dari pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan komponen esensial dalam perkembangan organisasi (Hasibuan et al., 2022). Dalam konteks ini, kinerja pegawai tidak hanya terpengaruh oleh satu faktor, melainkan gabungan dari berbagai elemen. Maharani et al. (2022) juga menekankan peran sentral kemampuan kerja dalam menentukan kualitas

hasil kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Hasibuan et al, (2022), yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut, secara bersama-sama, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Variabel pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar $0,036 \leq 0,05$. Variabel kemampuan juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai probabilitas sebesar $0,010 \leq 0,05$. Variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai probabilitas sebesar $0,041$ yang $\leq 0,05$.

Ketiga variabel independen (pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Ini diperkuat dengan nilai F hitung sebesar 7.800 dan probabilitas $0,001 < 0,05$. Variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama menjelaskan variasi sebesar 41,3% dalam kinerja pegawai. Sedangkan variasi sebesar 58,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara khusus, setiap kenaikan satu satuan dalam pengetahuan, kemampuan, atau pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dengan jumlah tertentu (seperti yang dijelaskan oleh koefisien regresi). Meskipun ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Gunungsitoli, namun tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KETERBATASAN PENELITIAN

Model regresi hanya memasukkan tiga variabel independen (pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja). Ada kemungkinan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dimasukkan dalam model. Hal ini diindikasikan oleh koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 41,3%, yang berarti 58,7% variasi dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Ukuran sampel relatif kecil, hasilnya akan sulit digeneralisasikan dengan baik untuk populasi yang lebih luas.

REFERENSI

- Achmad Pradana, R., Pitaloka, D., Laduni Rukmana, I., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1806–1817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bacal, R. (2012). *Performance Management* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Firdiyansyah, I. (2018). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at Dinas Pendidikan of Batam City. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(1), 33–42. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i1.23>
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, R. D., Nasution, N. L., & Simanjuntak, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, 1(12), 2153–2166. <https://doi.org/10.53625/joel.v1i12.3022>
- Irwansyah Efendi, AHIRUDDIN, R. B. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND EMPLOYMENT ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN pendapatan yang berbentuk uang ., *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika Pascasarjana Saburai*.
- Julianto, P. (2018). Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 1(1), 71–90.
- Kustina, K. T., Nasional, U. P., Fauzan, R., Harto, B., Srisusilawati, P., & Bandung, U. I. (2023).

Manajemen strategis (Issue February).

- Lase, D. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In M. Silalahi (Ed.), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Future Science.
- Lourensius, N., & Radito, T. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ramai Departement Store And Supermarket Yogyakarta. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2). <https://doi.org/10.51277/keb.v13i2.42>
- Maharani, A., & Faddilla, S. P. (2023). Mengukur Kinerja dan Produktivitas Karyawan melalui Metrik Manajemen. 1(3), 69–79.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Malian, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 19(2), 76–87. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10931>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., د. غسان, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG IMAM BONJOL MEDAN. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Patria, Y. (2019). the Effect of Discipline and Work Environment on Performance Employees Food Security Service of Pesawaran District. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(2), 52–60.
- Pitri, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana. *Ekonomedia*, 9(02), 37–56. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/8>
- Purwatiningsih, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1, 1–14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Setyawan, I. A., Parella, E., & Josiah, T. (2022). Kompetensi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 187–196. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1820>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, D., Basem, Z., & Bangkinang, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(1), 126–136.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Tumiwa, R. A. F., Ningsih, G. M., Romarina, A., Setyadjit, S., Slamet, B., Waruwu, E., Ie, M., & Utomo, Y. T. (2023). Investigating halal food Supply chain management, halal certification and traceability on SMEs performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(4), 1889–1896. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.6.003>
- Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (ed.)). Future Science.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.
- Yasin, S. N., Ilyas, G. B., Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1), 17–28. <https://doi.org/10.37531/biemr.v1i1.91>