

**ABSTRAK**

**PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT MEREK  
KABUPATEN KARO**

**Oleh:**

Tuahta Ginting<sup>1</sup>, Dongan Nainggolan<sup>2</sup>, Erwina Giawa<sup>3</sup>, Rifa Yuniar<sup>4</sup>, Delvy Agung<sup>5</sup>

Universitas Darma Agung<sup>1,2,3,4,5</sup>

**Email:**

[gmtuahta@gmail.com](mailto:gmtuahta@gmail.com)<sup>1</sup>, [dongannainggolan@gmail.com](mailto:dongannainggolan@gmail.com)<sup>2</sup>, [winargiawa@gmail.com](mailto:winargiawa@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[rifayuniar29@gmail.com](mailto:rifayuniar29@gmail.com)<sup>4</sup>, [delvyagung@gmail.com](mailto:delvyagung@gmail.com)<sup>5</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F dan uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y=1,522+0,675X_1+0,493X_2$ , dimana hal ini menjelaskan bahwa koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel Pengetahuan dan Pengalaman kerja memberikan arah yang positif terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa Pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung}(5,347) > \text{nilai } t_{tabel}(2,085)$ , atau  $\text{nilai}_{sig}(0,000) < \alpha(0,05)$ . Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung}(2,338) > \text{nilai } t_{tabel}(2,085)$ , atau  $\text{nilai}_{sig}(0,030) < \alpha(0,05)$ . Pengetahuan dan Pengalaman kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}(56,180) > F_{tabel}(3,49)$  serta signifikansi  $0,000 < \alpha=0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa 88,5% variabel Kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Pengetahuan dan Pengalaman kerja. Sedangkan sisanya sebesar 11,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

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

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF KNOWLEDGE AND WORK EXPERIENCE  
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT  
KANTOR CAMAT MEREK  
KABUPATEN KARO**

**By:**

Tuahta Ginting<sup>1</sup>, Dongan Nainggolan<sup>2</sup>, Erwina Giawa<sup>3</sup>, Rifa Yuniar<sup>4</sup>, Delvy Agung<sup>5</sup>

Universitas Darma Agung<sup>1,2,3,4,5</sup>

**Email:**

[gmtuahta@gmail.com](mailto:gmtuahta@gmail.com)<sup>1</sup>, [dongannainggolan@gmail.com](mailto:dongannainggolan@gmail.com)<sup>2</sup>, [winargiawa@gmail.com](mailto:winargiawa@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[rifayuniar29@gmail.com](mailto:rifayuniar29@gmail.com)<sup>4</sup>, [delvyagung@gmail.com](mailto:delvyagung@gmail.com)<sup>5</sup>

*This study aims to determine the effect of knowledge and work experience on employee performance at Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. The number of samples in this study were 35 respondents who were Civil Servants at the Office of the Sub-District Head of Mark Karo Regency. Library research and field research were used in this research. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, and hypothesis testing was performed using  $t_{test}$ ,  $F_{test}$  and determination coefficient test. The results of the study obtained multiple regression equations  $Y=1.522+0.675X_1+0.493X_2$ , which explains that the regression coefficients possessed by the variables of ability and work experience give a positive direction to the performance of the employees of the Karo District Head Office. Based on hypothesis testing, it is found that knowledge has a positive and significant effect on employee performance, with a  $t_{count}$  (5.347) >  $t_{table}$  value (2.085), or a sig value (0.000) < alpha (0.05). Work experience has a positive and significant effect on employee performance, with a  $t_{count}$  (2.338) > a  $t_{table}$  value (2.085), or a sig  $t_{count}$  (0.030) < alpha (0.05). Knowledge and work experience simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the value of  $F_{count}$ (56.180) >  $F_{table}$ (3.49) and a significance of 0.000 <  $\alpha$ =0.05. The coefficient of determination test results also showed that 88.5% of employee performance variables could be explained by the variables of knowledge and work experience. While the remaining 11.5% is explained by other variables not examined in this study*

*Keywords: Knowledge, Work Experience and Performance*

## **I.PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Dalam penyelesaian pekerjaan akan membutuhkan pengetahuan supaya dapat mencapai pekerjaan yang baik tanpa

mengalami hambatan. Pengetahuan sangatlah memegang peranan penting dalam penyelesaian pekerjaan dimana

produktifitas kerja yang semakin tinggi jika pekerjaan sesuai dengan bidang disiplin ilmu yang dimiliki seseorang. Hambatan-hambatan dalam bekerja akan teratasi dengan adanya pengetahuan sebagai alat dalam meningkatkan kemampuan dalam tugasrutinitas yang harus diselesaikan dengan optimal.. Pengalaman dalam bekerja yang banyak digunakan dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan yang bersifat mendesak dimana sebelumnya seseorang pada posisi sebagai pengambil keputusan. Untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan yang dimaksud maka banyak seseorang pimpinan membuat relasi dan berdiskusi dengan orang yang mempunyai pengalaman yang banyak dalam bidangnya. Kinerja seseorang akan semakin meningkat seiring dengan kemampuan pengetahuan yang potensial apalagi jika seseorang tersebut telah mempunyai pengalaman untuk pekerjaan tertentu. Kesatuan yang tidak terpisahkan dalam mencapai kinerja dengan menguasai pengetahuan lainnya yang pada saat tertentu sangat dibutuhkan dalam bekerja seperti pengetahuan tentang sistem informasi berbasis komputerisasi. Hasil kerja yang ditunjukkan dengan kinerja akan memberikan nilai tambah bagi pencapaian pekerjaan yang disajikan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan.Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo dengan berbagai tugas rutinitas yang harus diselesaikan oleh para pegawai tidak terlepas dari pengetahuan apalagi dengan kriteria pekerjaan yangdiselesaikan tepat waktu. Pengetahuan tentang pekerjaan akan membantu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dimana pekerjaan yang akan diselesaikan dibatasi dengan waktu dan dalam pembuatan pelaporan. Pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan akan semakin berkembang sesuai potensi sumber daya manusia dan kerjasama diantara para pegawai selama

pekerjaan tersebut memungkinkan untuk diselesaikan dengan mata rantai kerjasama.Pengalaman kerja yang cukup dengan banyaknya para pegawai dengan masa kerja yang lama menunjukkan bahwa kondisi kerja dengan cepat diselesaikan jika dibantu oleh para pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup. Memungkinkan juga untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan tidak cukup hanya dengan mengandalkan teori tetapi juga paling banyak diselesaikan dengan pengalaman dengan tehnik tertentu untuk mencapai kinerja secara bersama-sama. Hasil kerja yang optimal dapat ditunjukkan dengan kompetensi seseorang dalam bekerja sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman dalam bidang yang dihadapi. Kinerja akan semakin meningkat dan bermanfaat bagi sesama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat jika dipadukan antara pengetahuan dan pengalaman kerja. Kinerja secara bersama-sama merupakan penggabungan diantara kinerja setiap individu sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Dari uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan tentang pengetahuan, motivasi dan kinerja maka penulis membuat judul **“Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo”**.

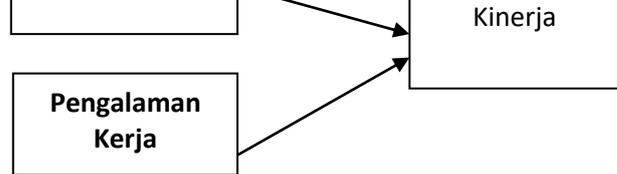
### **1.2.Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengetahuan,pengalaman kerjadankinerja pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo

### **1.3.Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo ?



2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo ?
3. Apakah pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo ?

## II. URAIAN TEORITIS

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengetahuan

Hasil dari penginderaan manusia atau seseorang terhadap sesuatu objek, menurut Notoatmodjo dalam (Ardana, 2017:75), disebut dengan pengetahuan. Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera.

#### 2.1.2. Pengalaman Kerja

Perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemindahan pekerjaan lainnya dalam organisasi. Hal ini dikatakan oleh Sayuti Hasibuan (2017:210) sebagai penambahan pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja

#### 2.1.3. Kinerja

Singodimedjo (2018:23) mengatakan bahwa hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi sehingga seseorang berupaya untuk melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan disebutkan dengan kinerja.

### 2.2 Hipotesis

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Pengetahuan Berpengaruh Terhadap Kinerja pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo.

H<sub>2</sub>: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo

H<sub>3</sub>: Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Merek Kabupaten Karo yang berlokasi di Jalan Besar Kabanjahe Merek No. 01 Merek Kabupaten Karo Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei tahun 2020 sampai dengan bulan Oktober tahun 2020

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo sebanyak 35 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

#### 3.2.2. Sampel

Sampel penelitian berjumlah 35 orang pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo dengan *simple probability sampling*.

**Tabel 3.1.**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian dari syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. (Steers :2015)	1. Produktivitas 2. Kualitas. 3. Ketepatan waktu 4. Cycle time 5. Pemanfaatan sumber daya 6. Biaya.	Skala Likert

Pengetahuan (X1)	Pengetahuan adalah campuran dari pengalaman, nilai, informal kontekstual, dan pandangan pakar yang memberikan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dan informasi. (Luthans, F. 2016)	1. Keyakinan 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik kepribadian 5. Motivasi 6. Isu emosional	Skala Likert
Pengalaman kerja (X2)	Pengalaman adalah calonkaryawanyang telahsiappakai.Dalam prosesseleksi hendaknya pengalaman kerja dari pelamar mendapat pertimbangan. (MalayuS.PHasibuan:2016)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Pengetahuan dan ketrampilan 3. Penguasaan pekerjaan	Skala Likert

Sumber: Olahan Penulis (2020)

#### IV.HASILPENELITIAN

##### 4.1.Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4.1.  
Statistik Deskriptif

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Pesentase
1	SMA	12	54,5
2	D3/D4	5	22,7
3	S1	4	18,1
4	S2	1	4,5
Jumlah		22	100

Sumber:Olahan Penulis(2020)

Pegawai Kecamatan Merek Kabupaten Karo untuk pendidikan SMA ada 12 orang atau 54,5 persen. Untuk pendidikan D3 dan D4 ada 5 orang atau 22,7 persen. Untuk pendidikan S1 ada 4 orang atau 18,1 persen. Untuk pendidikan

S2 ada 1 orang atau 4,5 persen. Dari data jumlah pegawai menurut pendidikan dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karobanyak didominasi dengan pendidikan SMA ada 12 orang atau 54,5 persen.

##### 4.2.Uji Validitas

Tabel 4.2.  
Uji Validitas

Indikator Pengetahuan (X <sub>1</sub> )		R <sub>hit</sub>	R <sub>tab</sub>	Ket
1	Keyakinan	0,627	0,4227	Valid
2	Keterampilan	0,615	0,4227	Valid
3	Pengalaman	0,736	0,4227	Valid
4	Karakteristik kepribadian	0,627	0,4227	Valid
5	Motivasi	0,615	0,4227	Valid
6	Isu emosional	0,736	0,4227	Valid
Indikator Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )			0,4227	Valid
1	Lama waktu/masa kerja	0,739	0,4227	Valid
2	Tingkat pengetahuan dan ketrampilan	0,578	0,4227	Valid

3	Penguasaan pekerjaan dan peralatan	0,501	0,4227	Valid
<b>Indikator Kinerja (Y)</b>				
1	Produktivitas.	0,577	0,4227	Valid
2	Kualitas.	0,627	0,4227	Valid
3	Ketepatan waktu.	0,615	0,4227	Valid
4	Cycle Time.	0,736	0,4227	Valid
5	Pemanfaatan sumber daya.	0,573	0,4227	Valid
6	Biaya.	0,5787	0,4227	Valid

Sumber:Olahan Penulis(2020)

### 4.3.UjiReliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel pengetahuan, pengalaman dan kinerja seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada 0,755 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel dan dapat diandalkan.

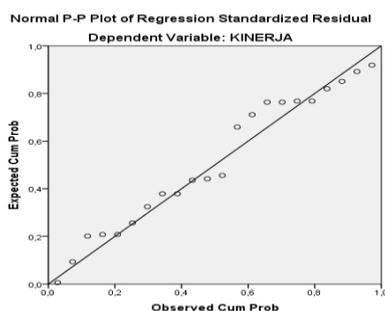
**Tabel 4.2. Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,755	16

### 4.4.Uji Asumsi Klasik

#### 4.4.1.Uji Normalitas

**Tabel 4.3. Uji Normalitas P-Plot**

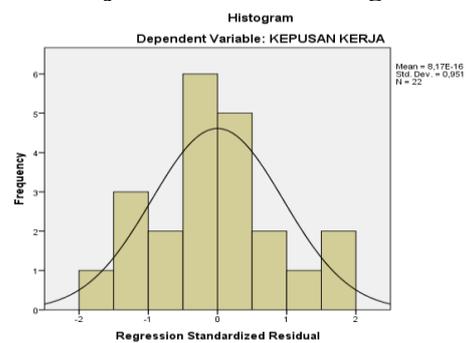


Sumber: Olahan Penulis (2020)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang

mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

**Tabel 4.4. Uji Normalitas Histogram**



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram telah memenuhi normalitas dimana bentuk kurva pada dua sisi kiri dan kanan adalah simetris dengan kedua bidang yang sama. Bentuk dengan dua sisi tersebut menunjukkan bahwa asumsi klasik dengan menggunakan histogram telah dipenuhi.

#### 4.4.2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	1		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)		1,922		,792	,438					
PENGETAHUAN	,675	,136	,684	5,347	,000	,902	,775	,467	,466	2,147
PENGALAMAN	,493	,211	,299	2,338	,030	,799	,473	,204	,466	2,147

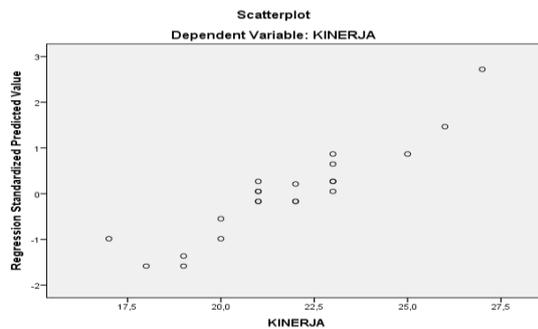
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi yang lebih dari 0,1, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas/kolerasi antar variabel bebas.

#### 4.4.3. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4.6**  
**Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4.4. Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.7**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,522	1,922			,792	,438					
PENGETAHUAN	,675	,126	,684	5,347	,000		,902	,775	,467	,466	2,147
PENGALAMAN	,493	,211	,399	2,338	,030		,799	,473	,204	,466	2,147

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari tabel Regresi Linier Berganda di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,522 + 0,675X_1 + 0,493X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja

$X_1$  = Pengetahuan

$X_2$  = Pangalaman Kerja

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi sebesar 1,522 artinya jika Pengetahuan ( $X_1$ ) dan Pangalaman Kerja ( $X_2$ ) = 0, maka Kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,522, artinya jika variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) dan Pangalaman Kerja ( $X_2$ ) = 0, maka Kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,522, jadi tanpa Pengetahuan dan Pengalaman maka kinerja pegawai bernilai positif.
2. Koefisien regresi  $X_1$  untuk variabel Pengetahuan bernilai positif 0,675 artinya bahwa pengaruh variabel pengetahuan searah dengan peningkatan Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi  $X_2$  untuk variabel Pengalaman kerja bernilai positif 0,493 artinya bahwa Pengaruh variabel Pengalaman kerja searah dengan peningkatan Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja pegawai.

#### 4.4.5. Uji t

**Tabel 4.8.**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,522	1,922			,792	,438					
PENGETAHUAN	,675	,126	,684	5,347	,000		,902	,775	,467	,466	2,147
PENGALAMAN	,493	,211	,399	2,338	,030		,799	,473	,204	,466	2,147

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan Penulis (2020)

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengetahuan sebesar 5,347 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,085), atau nilai  $sig$   $t$  untuk variabel Pengetahuan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti pengetahuan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja sebesar 2,338 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,085), atau nilai  $sig$   $t$  untuk variabel pengalaman kerja (0,030) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti pengalaman kerja memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

#### 4.4.6. Uji F

**Tabel 4.9**  
**Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,725	2	53,363	56,180	,000 <sup>b</sup>
	Residual	18,047	19	,950		
	Total	124,773	21			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PENGETAHUAN

**Sumber: Olahan Penulis (2020)**

Pada Tabel diatas diperoleh hasil  $F_{hitung} = 56,180$  sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  diperoleh sebesar 3,49. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan  $H_0$  atau dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa variabel Pengetahuan dan Pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja pegawai. Jadi Pengetahuan dan Pengalaman kerja memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.4.7. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.10.**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,885 <sup>a</sup>	,885	,840	,975	,885	56,180	2	19	,000	2,051

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PENGETAHUAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber: Olahan Penulis (2020)**

Dari uraian Tabel 4.10 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,885. Hal ini berarti 88,5% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pengetahuan dan pengalaman kerja sedangkan sisanya yaitu 11,5% (100-88,5) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dll.

#### 4.4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.4.8.1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan menunjukkan ada pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengetahuan sebesar 5,347 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,085), atau nilai  $sig$   $t$  untuk variabel pengetahuan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harjono (2011), Andrian (2016) dan Hana (2015) yang menunjukkan bahwa pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 4.4.8.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja sebesar 2,338 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,085), atau nilai  $t_{sig}$  untuk variabel pengalaman kerja (0,030) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harjono (2011), Andrian (2016) dan Hana (2015) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 4.4.8.3. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, secara simultan menunjukkan adanya pengaruh antara pengetahuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan juga dengan nilai  $F_{hitung} = 56,180$  lebih besar  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh sebesar 3,49 serta signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harjono (2011), Andrian (2016) dan Hana (2015) yang menunjukkan bahwa pengetahuan dan

pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa 88,5% variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel pengetahuan dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya sebesar 11,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah  $Y = 1,522 + 0,675X_1 + 0,493X_2$ , dimana hal ini menjelaskan bahwa koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel kemampuan dan pengalaman kerja memberikan arah yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo.
2. Variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo, dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengetahuan sebesar 5,347 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,085), atau nilai  $t_{sig}$  untuk variabel pengetahuan (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05).
3. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo, dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja sebesar 2,338 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,085), atau nilai  $t_{sig}$  untuk variabel

- pengalaman kerja (0,030) lebih kecil dari alpha (0,05).
4. Variabel pengetahuan dan pengalaman kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo, yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} = 56,180$  lebih besar  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh sebesar 3,49 serta signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
  5. Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa 88,5% variabel kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo mampu dijelaskan oleh variabel pengetahuan dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya sebesar 11,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah sesuai dengan kaidah ilmiah, tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian terbatas dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja dan prestasi kerja yang dilakukan pada Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 22 orang yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dimungkinkan mempunyai kelemahan dalam konsistensi jawaban jika digunakan pada orang yang berbedadan kondisi yang berbeda.

## 5.3 Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Seiring dengan kemajuan ilmu dan tehnologi yang semakin pesat maka pengetahuan merupakan ujung tombak dalam melakukan pekerjaan dan disarankan untuk mengikuti perkembangan pengetahuan terutama dalam bekerja.
2. Pengetahuan dan pengalaman kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan baik dalam hal melakukan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *MSDM Perusahaan*. Bandung: P T Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. (2018). *MSDM (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afifuddin dan Beni Ahmad. 2017. *Metodel Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Agung, E., W. 2017. *Aplikasi SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: GavaMedia
- Augusty Ferdinand. 2016. *Metodel Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ardana,. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar., & Saifuddin. 2017. *Penyusunan Skala Penelitian Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. 2018. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media.

- Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Group.
- Ghozali, Imam. 2015. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Gomes, F. Cardoso 2015, *MSDM*. Edisi 2. Yogyakarta. ANDI
- Hamidi. 2016. *Metodel Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Handoko, T., & Hani. 2017. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *MSDM*. Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan Sayuti, 2017. *MSDM*, Muhammadiyah university Press, Surakarta.
- Heidjrachman Ranupandojodan Suad Husnan. 2017. *Manajemen Personalial* Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2016. *MSDM*. Yogyakarta: BPSTIEYKPN
- Indriantoro, Nurdan Bambang Supomo. 2016. *Metodel Bisnis*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Kusumawati Y. 2017. *Modul Praktek Manajemen Data*. Surakarta: UMS.
- Latan, Hengky, 2016. *Analisis Data Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mahsun, Mohamad, 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, & Anwar, P. 2015. *MSDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. 20018. *MSDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis L. Robert & Jackson H. Jhon, 2016. *MSDM*, Penerbit Salemba Empat.
- Mulyono Mauled, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen dan Perilaku*, jilid 1, edisi ke 5, Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadadari, H 2017 *MSDM*. Edisi 1, Cetakan Ke 4. Jogjakarta, Gadjah Mada Press
- Nitisemito., & Alex, S. 2017. *Manajemen Personalial*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia
- Nursalam. 2018. *Konsep dan Penerapan Metodel*. Jakarta: Salemba Medika Indonesia.
- Patilima, Hamid. 2017. *Metodel Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Payaman Simanjuntak. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Prastowo, Andi. 2017. *Metodel Kualitatif dan Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. 2016. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2015. *MSDM Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Riduan, 2018. *Dasar-Dasar Statistika*, Alfabeta, Jakarta

- Robbins,&Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta:SalembaEmpat.
- Samsudin.,&Sadili.2017.*MSDM*.Bandung : PustakaSetia.
- Sanusi, Anwar 2018.*Metopel Bisnis*.SalembaEmpat. Jakarta
- Santoso, S. 2016. *Dinamika Kelompok*. Jakarta:BumiAksara.
- Sedarmayanti.2015. *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja*, Jakarta:Mandar Maju
- Siagian., &Sondang, P. 2016. *MSDM*. Jakarta: BumiAksara.
- Singodimedjo. 2018. *MSDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Singarimbun.M&Effendi.S. 2016,*MetopelSurvei*, LP3ES,Jakarta.
- Siregar,Sofian.2016.*MetopelKuantitatif*.Jakarta:KencanaPrenadaMedia Group
- Siswanto, 2016. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2016. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.