

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN, DAN
KEMAMPUAN TEORITIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT KOTA LUBUKLINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :
LARAS NOVIA GANTARI
NIM : 2101010212**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN**

2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI



Pada hari Jumat tanggal 24 bulan Januari tahun 2025 telah dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Laras Novia Gantari
Nim : 2101010212
Judul : Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Komisi Penguji

1. **Ketua** : **Dr. Hartati Ratna Juita, S.Pd., M.Pd** ()
2. **Sekretaris** : **Dr. Suyadi, SE., MM** ()
3. **Anggota** : **Murlina Nisusmiati, M.Si** ()

**Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan**

Surajiyo, SE., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN



**PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN, DAN
KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DPRD KOTA LUBUKLINGGAU**

Oleh :

LARAS NOVIA GANTARI

NIM : 2101010212

Pembimbing 1

Lubuklinggau, Januari 2025

Pembimbing II

Dr. Hartati Ratna Juita, S.Pd., M.Pd

Dr. Suyadi, SE., MM

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Setetes keringat orang tua, ada seribu langkahku untuk maju



Persembahan Kepada:

- ❖ Karya ini saya persembahkan untuk bapak Armanto dan Ibu Masiya. Orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terimah kasih berkat doa dan dukungan ibu dan bapak saya bisa berada dititip ini, sehat selalu tolong hidup la lebih lama.
- ❖ Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya ari Handayani Amd Keb Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis baik tenaga maupun materi kepada penulis.
- ❖ Dosen pembimbing I Ibu Dr. Hartati Ratna Juita, S.Pd., M.Pd dan dosen pembimbing II Bapak Dr. Suyadi, SE., MM yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penyelesaian karya penelitian ku.
- ❖ Kepada seseorang yang pernah bersama penulis yang tidak bisa di sebutkan namanya, terimakasih atas segala hal yang telah diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Ternyata hadirnya anda dikehidupan ini cukup memberi motivasi dan dukungan untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang mengerti pendewasaan dan rasa sabar, terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan dalam hidup.
- ❖ Kepada sahabat saya yang tak kalah penting kehadirannya, Windi Anggraini, Hani Puspita, Farah syifa dan Septi Linda Terimah kasih selalu ada dalam titik terendah saya dan terimakasih telah menjadi pendengar setia.
- ❖ Almamaterku.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tanggan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Laras Novia Gantari

NIM : 2101010212

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

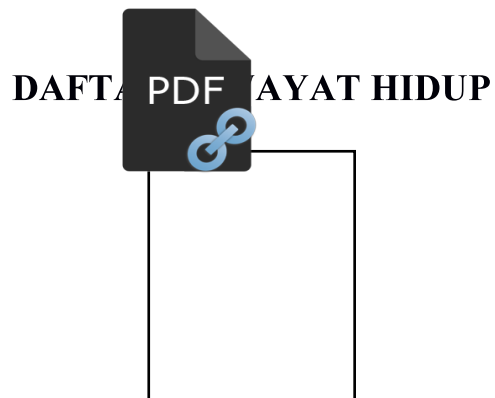
Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025
Penulis,

Materai

10.000

Laras Novia Gantari
NIM. 2101010212



Biodata

Nama : Laras Novia Gantari

Tempat/Tanggal Lahir : Tanah Periuk, 29 Juli 2003

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Desa Tanah Periuk Kecamatan Muara Beliti
Kabupaten Musi Rawas

Pendidikan

- SD : SD Negeri Tanah Periuk
- SMP/MTS Sederajat : SMP Negeri 11 Kota Lubuklinggau
- SMA/SMK Sederajat : SMA Negeri 4 Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



This research aims to describe the influence of knowledge on the performance of Lubuklinggau City DPRD Secretariat employees, describe the influence of experience on the performance of Lubuklinggau City DPRD Secretariat employees, describe the influence of ability on the performance of Lubuklinggau City DPRD Secretariat employees, and describe the influence of knowledge, experience and ability on the performance of Secretariat employees Lubuklinggau City DPRD. The research method used is quantitative using knowledge X1, experience X2, and ability X3 as the dependent variable and employee performance Y as the dependent variable. The population used was 34 people with a sampling technique, namely saturated samples so that the sample consisted of 34 respondents. The results of this research are that knowledge There is a positive influence that knowledge X1 has on employee Y's performance, as evidenced by the original sample (O) value of 0.721 or 72.1%. Experience The influence that experience has on employee performance is negative, as evidenced by the original sample value of -0.147 or -14.7%. Ability There is a positive influence that ability X3 has on employee Y's performance, as evidenced by the original sample (O) value of 0.386 or 38.6%. Knowledge X1, experience X2, and ability does not have a simultaneous effect on employee Y's performance, as evidenced by the results that H1 has an effect, H2 has no effect, and H3 has an effect.

Keywords: *knowledge, experience, abilities, employee performance*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, mendeskripsikan pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, mendeskripsikan pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, dan mendeskripsikan pengaruh pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan pengetahuan X_1 , pengalaman X_2 , dan kemampuan X_3 sebagai variabel terikat serta kinerja pegawai Y sebagai variabel terikat. Populasi yang digunakan berjumlah 34 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sehingga sampel berjumlah 34 responden. Hasil penelitian ini adalah pengetahuan X_1 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y , dibuktikan dengan nilai *T-statistics* $3,355 > 1,96$ dan *P values* $0,001 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif yang diberikan pengetahuan X_1 terhadap kinerja pegawai Y , dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) 0,721 atau 72,1%. Pengalaman X_2 tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y , dibuktikan dengan nilai *T-statistics* $1,196 < 1,96$ dan *P values* $0,232 > 0,05$. Pengaruh yang diberikan pengalaman terhadap kinerja pegawai mengarah ke negatif, dibuktikan dengan nilai *original sample* -0,147 atau -14,7%. Kemampuan X_3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Y , dibuktikan dengan nilai *T-statistics* $2,153 > 1,96$ dan *P values* $0,032 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif yang diberikan kemampuan X_3 terhadap kinerja pegawai Y , dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) 0,386 atau 38,6%. Pengetahuan X_1 , pengalaman X_2 , dan kemampuan X_3 tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Y , dibuktikan dengan perolehan H_1 berpengaruh, H_2 tidak berpengaruh, dan H_3 berpengaruh.

Kata Kunci: pengetahuan, pengalaman, kemampuan, kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah- Nya sehingga penulis masih diberikan semua kenikmatan dan kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan semaksimal mungkin dan tepat waktu, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian sholawat beserta salam semoga tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan akan tetapi penulis berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan Proposal Skripsi ini. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan Proposal Skripsi ini diharapkan adanya kritik dan saran yang diberikan bersifat membangun agar kedepannya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, yaitu:

1. Kepada kedua orang tua ku yang tercinta yaitu Bapak Armanto dan Ibu Masiya yang telah memberikan banyak sekali dukungan dan bantuannya dalam penulisan Skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Muhammad Akbar, T selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wahid Nur Mukhlis, M.Pd selaku Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Bapak Surajiyo, SE., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.
7. Ibu Dr. Hartati Ratna Juita, S.Pd., M.Pd selaku Pembimbing I yang telah membimbing dalam penyusunan Skripsi ini sampai dengan selesai.
8. Bapak Suyadi, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah membimbing dalam penyusunan Skripsi ini sampai dengan selesai.
9. Seluruh Pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau yang telah baik dengan penulis semoga Allah SWT membalaskan kebaikannya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Laras Novia Gantari

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Literatur.....	8
2.1.1.... Pengetahuan.....	8
2.1.2.... Pengalaman.....	10
2.1.3.... Kemampuan.....	12
2.1.4.... Kinerja Pegawai.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	15
2.3 Kerangka Berpikir	17
2.4 Hipotesis	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	19
3.1 Desain Penelitian.....	19
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.....	20
3.2.1 Definisi Variabel Penelitian.....	20
3.2.2.... Operasional Variabel.....	20
3.3 Populasi dan Sampel.....	21
3.3.1 Populasi.....	21
3.3.2.... Sampel.....	22
3.4 Sumber Data.....	22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.5	Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	23
3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.5.2 Instrumen Penelitian.....	24
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	24
3.7	Metode Analisis Data.....	25
3.8	Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.8.1 Tempat Penelitian.....	29
3.8.2 Waktu Penelitian.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		30
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
4.2	Hasil Penelitian.....	31
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	31
4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	32
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	52
4.2.4 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	58
4.2.5 Reliabilitas.....	67
4.2.6 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	68
4.2.7 Analisis R-Squares (R^2).....	70
4.2.8 Hasil Hipotesis.....	70
4.3	Pembahasan.....	71
4.3.1	Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.....	71
4.3.2	Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.....	72
4.3.3	Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.....	73
4.3.4	Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		75
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA		77
DAFTAR LAMPIRAN.....		81



Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel.....	20
Tabel 3.2. <i>Skala Likert</i>	21
Tabel 3.3. Instrumen Penelitian.....	24
Tabel 3.4. Waktu Penelitian.....	29
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.2. Frekuensi Responden P1.....	32
Tabel 4.3. Frekuensi Responden P2.....	32
Tabel 4.4. Frekuensi Responden P3.....	33
Tabel 4.5. Frekuensi Responden P4.....	33
Tabel 4.6. Frekuensi Responden P5.....	34
Tabel 4.7. Frekuensi Responden P6.....	34
Tabel 4.8. Frekuensi Responden P7.....	35
Tabel 4.9. Frekuensi Responden P8.....	35
Tabel 4.10. Frekuensi Responden P9.....	36
Tabel 4.11. Frekuensi Responden P10.....	36
Tabel 4.12. Frekuensi Responden P_1.....	37
Tabel 4.13. Frekuensi Responden P_2.....	37
Tabel 4.14. Frekuensi Responden P_3.....	38
Tabel 4.15. Frekuensi Responden P_4.....	38
Tabel 4.16. Frekuensi Responden P_5.....	39
Tabel 4.17. Frekuensi Responden P_6.....	39
Tabel 4.18. Frekuensi Responden P_7.....	40
Tabel 4.19. Frekuensi Responden P_8.....	40
Tabel 4.20. Frekuensi Responden P_9.....	41
Tabel 4.21. Frekuensi Responden P_10.....	41
Tabel 4.22. Frekuensi Responden K1.....	42
Tabel 4.23. Frekuensi Responden K2.....	42
Tabel 4.24. Frekuensi Responden K3.....	43
Tabel 4.25. Frekuensi Responden K4.....	43
Tabel 4.26. Frekuensi Responden K5.....	44
Tabel 4.27. Frekuensi Responden K6.....	44
Tabel 4.28. Frekuensi Responden K7.....	45
Tabel 4.29. Frekuensi Responden K8.....	45
Tabel 4.30. Frekuensi Responden K9.....	46
Tabel 4.31. Frekuensi Responden K10.....	46
Tabel 4.32. Frekuensi Responden KP1.....	47
Tabel 4.33. Frekuensi Responden KP2.....	47
Tabel 4.34. Frekuensi Responden KP3.....	48
Tabel 4.35. Frekuensi Responden KP4.....	48
Tabel 4.36. Frekuensi Responden KP5.....	49

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.37. Frekuensi Responden KP6.....	49
Tabel 4.38. Frekuensi Responden KP7.....	50
Tabel 4.39. Frekuensi Responden KP8.....	50
Tabel 4.40. Frekuensi Responden KP9.....	51
Tabel 4.42. Frekuensi Responden KP10.....	51
Tabel 4.43. Statistik Deskriptif Variabel Pengetahuan X ₁	52
Tabel 4.44 Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman X ₂	53
Tabel 4.45 Statistik Deskriptif Variabel Kemampuan X ₃	55
Tabel 4.46 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Y.....	57
Tabel 4.47 Nilai <i>Outer Loading</i> Awal.....	60
Tabel 4.48 Nilai <i>Outer Loading</i> Modifikasi.....	64
Tabel 4.49 Nilai <i>Cross Loading</i>	66
Tabel 4.50 Nilai AVE.....	67
Tabel 4.51 Nilai <i>Composite Reliability</i>	67
Tabel 4.52 Nilai <i>Chornbach's Alpha</i>	68
Tabel 4.53 Nilai <i>Output Bootstrapping</i>	69
Tabel 4.54 Nilai <i>R-Squares</i>	70
Tabel 4.55 Hasil <i>Path Coefficient</i>	70



	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	18
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	19
Gambar 3.2. Rumus <i>Composite Reliability</i>	27
Gambar 3.3. Rumus <i>Chronbach Alpha</i>	27
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i> Awal.....	60
Gambar 4.2 <i>Output</i> Konstruk Pengetahuan X_1	62
Gambar 4.3 <i>Output</i> Konstruk Pengalaman X_2	62
Gambar 4.4 <i>Output</i> Konstruk Kemampuan X_3	63
Gambar 4.5 <i>Output</i> Konstruk Kinerja Pegawai Y	63
Gambar 4.6 <i>Outer Model</i> Modifikasi.....	64

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



	Halaman
Lampiran 1. Surat Pengajuan Judul.....	81
Lampiran 2. Surat Permohonan Izin.....	82
Lampiran 3. Surat Penerima Izin.....	83
Lampiran 4. Wawancara.....	84
Lampiran 5. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi	85
Lampiran 6. Lembar Revisi Seminar Proposal Skripsi	86
Lampiran 7. Dokumentasi	87
Lampiran 8. SK Tim Penelaah	88
Lampiran 9. Data Pegawai.....	89
Lampiran 10. Hasil Olah Data.....	90
Lampiran 11. Tabulasi Data Penelitian.....	91

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I

DAFTAR ISI

PDF

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mampu meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Eri Susan, 2019).

Pengetahuan menjadi tolak ukur penting dimana pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik terkait pekerjaannya akan menghasilkan kinerja sesuai harapan organisasi atau perusahaan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengetahuan merupakan suatu proses mengingat hal-hal yang telah dipelajari melalui pancaindera pada suatu bidang tertentu dengan baik (Susilawati, 2022). Pada kenyataannya dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 2 Oktober 2024, Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau mengalami beberapa permasalahan pada pengetahuan.

Permasalahan yang ditemukan yaitu beberapa pegawai yang tidak sesuai antara jabatan yang dimiliki dengan kualifikasi pendidikan yang menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, seperti terdapat pegawai dengan jenjang pendidikan Sarjana Ekonomi menempati jabatan sebagai perisalah legislatif. Hal tersebut tentu tidak tepat karena jabatan tersebut seharusnya ditempati oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan yang berkaitan dengan hukum. Kemudian pegawai baru terkadang lupa tentang prosedur pekerjaan dan susah dalam memahami prosedur pekerjaannya yang menyebabkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi, seperti terdapat pegawai baru yang memiliki kemauan untuk membaca tentang prosedur kerja di instansi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan saat melakukan pekerjaan pernah mengalami kesalahan yaitu koordinasi laporan pada jabatan analis perencanaan keuangan seharusnya kepada jabatan verifikator data laporan, tetapi pegawai tersebut justru berkoordinasi dengan jabatan analis perencanaan dan pelaporan.

Pengalaman seorang pegawai juga menjadi faktor penting dalam menghasilkan kinerja sesuai harapan organisasi atau perusahaan. Pegawai yang berpengalaman kebanyakan akan mengalami lebih sedikit kesalahan dalam menjalankan perintah atasan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengalaman dapat diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi. Dengan pengalaman yang mencukupi seorang pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Gürbilek, 2018).

Dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 2 Oktober 2024, penulis menemukan permasalahan terkait pengalaman pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Permasalahan pengalaman yang ditemukan yaitu pegawai baru terkadang sering bingung saat diberikan pekerjaan sehingga terjadi penumpukan beban pekerjaan, seperti pegawai baru yang sungkan untuk bertanya kepada rekan kerja satu bidang jabatan tentang pekerjaan yang dimiliki atau tidak membaca arahan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan.

Kemudian terdapat pegawai yang kurang bisa dalam menggunakan fasilitas yang ada di kantor yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan, seperti terdapat pegawai pengadministrasi perencanaan dan program yang kurang bisa menggunakan aplikasi *microsoft excel* pada komputer. Selanjutnya beberapa pegawai baru tidak diberikan arahan dengan maksimal sehingga terjadi beberapa kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, seperti saat pegawai baru bertanya pada pimpinan tentang pekerjaan yang diberikan, pimpinan justru menyarankan untuk bertanya kepada rekan kerja satu bidangnya.

Kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dapat menunjang keberhasilan sebuah organisasi. Pegawai dengan penguasaan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kemampuan baik dalam fasilitas, prosedur, maupun pemahaman peraturan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kemampuan merupakan kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan seseorang dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan benar (Simin & Jafar, 2020).

Pada kenyataannya dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 2 Oktober 2024, Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau mengalami permasalahan pada kemampuan pegawai. Permasalahan tersebut yaitu pegawai baru kurang bisa dalam menggunakan fasilitas yang menyebabkan penggunaan fasilitas kerja kurang maksimal dan menghambat pekerjaan, seperti minimnya kemampuan penggunaan komputer yang dimiliki pegawai baru khususnya pengoperasian aplikasi *microsoft excel*.

Kemudian kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai ada yang tidak sesuai sehingga pernah terjadi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, seperti terdapat pegawai dengan jenjang pendidikan Sarjana Ekonomi menempati jabatan sebagai perisalah legislatif. Selanjutnya pegawai baru kurang nyaman saat berbicara dengan atasan atau seniornya sehingga sulit membangun hubungan komunikasi yang baik, seperti dalam hal bertanya tentang pekerjaan, pegawai baru cenderung tidak berani bertanya tentang pekerjaannya kepada atasan atau senior satu bidang jabatan. Permasalahan tersebut mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai dari segi efektivitas dan efisiensi serta disiplin.

Tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya. Dengan mengetahui kinerja yang dihasilkan, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi tersebut berjalan sesuai harapan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dengan melakukan penilaian kinerja pegawainya, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian tersebut sebagai evaluasi untuk memaksimalkan pencapaian tujuan. Kinerja pegawai tentu tidak stabil, hal

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021). Salah satu instansi pemerintahan yang sangat memperhatikan kinerja pegawainya adalah Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.

Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau merupakan salah satu instansi pemerintah yang membantu pelayanan dan administrasi anggota DPRD dalam menjalankan fungsinya. Kantor ini beralamat di Sumber Agung, Kecamatan Lubuklinggau Utara I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan. Instansi tersebut memiliki waktu operasional pada hari Senin sampai Jumat pada pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB. Instansi ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 34 orang dengan beberapa jabatan yang ada di dalamnya. Demi membantu fungsi anggota DPRD berjalan dengan baik, tentu instansi tersebut harus memperhatikan kinerja yang diberikan pegawainya. Karena bidang pelayanan dan administrasi merupakan salah satu bidang paling penting dalam kegiatan operasional instansi pemerintahan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang diperoleh adalah:

- a. Pengetahuan
 1. Latar belakang pendidikan, beberapa pegawai yang tidak sesuai antara jabatan yang dimiliki dengan kualifikasi pendidikan yang menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, seperti terdapat pegawai dengan jenjang pendidikan Sarjana Ekonomi menempati jabatan sebagai perisalah legislatif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Pengetahuan tentang prosedur, pegawai baru terkadang lupa tentang prosedur pekerjaan dan susah dalam memahami prosedur pekerjaannya yang menyebabkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, seperti terdapat pegawai baru yang memiliki kemauan untuk membaca tentang prosedur kerja di instansi dan saat melakukan pekerjaan pernah mengalami kesalahan yaitu koordinasi laporan pada jabatan analis laporan keuangan seharusnya kepada jabatan verifikator data laporan, tetapi pegawai tersebut justru berkoordinasi dengan jabatan analis perencanaan evaluasi dan pelaporan.

b. Pengalaman

1. Masa kerja, pegawai baru terkadang sering bingung saat diberikan pekerjaan sehingga terjadi penumpukan beban pekerjaan, seperti pegawai baru yang sungkan untuk bertanya kepada rekan kerja satu bidang jabatan tentang pekerjaan yang dimiliki atau tidak membaca arahan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan, terdapat pegawai yang kurang bisa dalam menggunakan fasilitas yang ada di kantor yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan, seperti terdapat pegawai administrasi perencanaan dan program yang kurang bisa menggunakan aplikasi *microsoft excel* pada komputer.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, beberapa pegawai baru tidak diberikan arahan dengan maksimal sehingga terjadi beberapa kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, seperti saat pegawai baru bertanya pada pimpinan tentang pekerjaan yang diberikan, pimpinan justru menyarankan untuk bertanya kepada rekan kerja satu bidangnya.

c. Kemampuan

1. Kemampuan teknis, pegawai baru kurang bisa dalam menggunakan fasilitas yang menyebabkan penggunaan fasilitas kerja kurang maksimal dan menghambat pekerjaan, seperti minimnya kemampuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- penggunaan komputer yang dimiliki pegawai baru khususnya pengoperasian aplikasi *microsoft excel*. Kemudian.
2. Kemampuan komunikasi, kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai ada yang tidak sesuai sehingga pernah terjadi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, seperti terdapat pegawai dengan jenjang pendidikan Sarjana Ekonomi menempati jabatan sebagai perisalah legislatif.
 3. Kemampuan sosial, pegawai baru kurang nyaman saat berbicara dengan atasan atau seniornya sehingga sulit membangun hubungan komunikasi yang baik, seperti dalam hal bertanya tentang pekerjaan, pegawai baru cenderung tidak berani bertanya tentang pekerjaannya kepada atasan atau senior satu bidang jabatan.
- d. Kinerja Pegawai
1. Efektivitas dan efisiensi, kurangnya kemampuan pegawai dalam menggunakan fasilitas, seperti pegawai mempunyai kemampuan yang minim dalam mengoperasikan komputer.
 2. Disiplin, beberapa pegawai mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, seperti menumpuknya pekerjaan yang dimiliki pegawai karena kurang paham tentang prosedur pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau?
2. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau?
3. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau?
4. Apakah pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau?

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah penelitian berfokus pada pengaruh pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.
2. Mendeskripsikan pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.
3. Mendeskripsikan pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.
4. Mendeskripsikan pengaruh pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Tempat Penelitian
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau dengan mengacu pada pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambah wawasan yang dimiliki sekaligus sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S-1) Universitas Bina Insan.
3. Bagi Universitas Bina Insan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi mahasiswa Universitas Indonesia secara umum dan secara khusus untuk mahasiswa fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora pada program studi Manajemen.





2.1 Literatur

2.1.1 Pengetahuan

a. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah salah satu proses berpikir manusia yang paling spesifik (Juniantari, 2023).

Pengetahuan adalah bagian esensial dari eksistensi manusia, karena pengetahuan merupakan buah dan aktivitas berpikir yang dilakukan oleh manusia (Octaviana & Ramadhani, 2021).

Pengetahuan adalah hasil kegiatan ingin tahu manusia tentang apa saja melalui cara-cara dan dengan alat-alat tertentu (Darsini, 2019).

Dari beberapa penjelasan tentang pengetahuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah salah satu proses berpikir manusia tentang apa saja melalui cara-cara dan dengan alat-alat tertentu.

b. Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang adalah (Rosid, 2020):

1. Keyakinan
2. Fasilitas sebagai sumber informasi, seperti radio, TV, majalah, dan buku
3. Kebudayaan setempat dan kebiasaan di dalam keluarga

c. Jenis-Jenis Pengetahuan

Pengetahuan dapat dimiliki manusia di dalam kehidupannya. Akan tetapi pada umumnya pengetahuan itu dibagi menjadi beberapa jenis diantaranya (Ridwan, 2021):

1. Pengetahuan Langsung (*Immediate*)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengetahuan langsung adalah pengetahuan langsung yang hadir dalam jiwa tanpa melalui proses penafsiran dan pikiran.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Pengetahuan Tidak Langsung (*Mediated*)

Pengetahuan langsung adalah hasil dari pengaruh interpretasi dan berpikir serta pengalaman-pengalaman yang lalu.



3. Pengetahuan Indrawi (*Perceptual*)

Pengetahuan Indrawi adalah sesuatu yang dicapai dan diraih melalui indra-indra lahiriah.

4. Pengetahuan Konseptual (*Conceptual*)

Pengetahuan konseptual juga tidak terpisah dari pengetahuan indrawi. Pikiran manusia secara langsung tidak dapat membentuk suatu konsepsi-konsepsi tentang objek-objek dan perkara-perkara eksternal tanpa berhubungan dengan alam eksternal. Alam luar dan konsepsi saling berpengaruh satu dengan lainnya dan pemisahan di antara keduanya merupakan aktivitas pikiran.

5. Pengetahuan Partikular (*Particular*)

Pengetahuan partikular berkaitan dengan satu individu, objek-objek tertentu, atau realitas-realitas khusus.

6. Pengetahuan Universal (*Universal*)

Pengetahuan yang meliputi keseluruhan yang ada, seluruh hidup kemanusiaan.

d. Indikator Pengetahuan

Berikut indikator pengetahuan (Suriati, 2021):

1. Latar Belakang Pendidikan

Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan. Hal ini menjadi poin penting pada jabatan yang dimiliki. Jika pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan jabatan, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.

2. Pengetahuan Tentang Prosedur

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas.

Dalam menjalankan tugasnya pegawai perlu mengetahui tentang tanggung jawab dan tupoksi kerjanya. Pegawai yang gagal dalam mengikuti prosedur pelaksanaan tugas, cenderung kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2 Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman

Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung) (Rama, 2019).

Pengalaman adalah pengamatan yang merupakan kombinasi pengelihatan, penciuman, pendengaran serta pengalaman masa lalu. Pengalaman merupakan peristiwa yang tertangkap oleh pancaindera dan tersimpan dalam memori (Gürbilek, 2018).

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah di alami (dijalani, dirasai, ditanggung) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu (Tupti, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi pengalaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami dalam bentuk pengamatan yang merupakan kombinasi dari pancaindera.

b. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut (Handoko, 2021):

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

2. Jenis Tugas

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



3. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

4. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Jenis-Jenis Pengalaman

Berikut ini merupakan jenis-jenis pengalaman yang diperoleh seseorang (Audina, 2023):

1. Pengalaman Langsung

Pengalaman langsung merupakan pengalaman yang diperoleh secara langsung oleh seseorang dan dapat menerapkannya di dalam kehidupan.

2. Pengalaman Tidak Langsung

Pengalaman tidak langsung merupakan pengalaman yang diperoleh melalui cerita, penelitian ilmiah, dan sebagainya yang dapat diterapkan dan berguna bagi seseorang.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Beberapa hal yang digunakan untuk menentukan pengalaman kerja atau indikator pengalaman kerja yaitu (Hutahean, 2020):

1. Masa Kerja

Lama waktu seorang pegawai bekerja untuk suatu perusahaan.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

Tolak ukur pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam pekerjaannya.

3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Keahlian dalam memahami pekerjaan dan peralatan yang ada pada jabatan yang dimiliki.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.3 Kemampuan



a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik (Angraeni, 2018).

Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (biasa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan. Secara umum pengertian kemampuan adalah kesanggupan, kekuatan berusaha dengan diri sendiri dalam melakukan sesuatu (Sulfidar, 2022).

Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Surajiyo, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi kemampuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan dan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan yaitu (Handayani, 2019):



1. Pengalaman, jangka waktu yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan.
2. Motivasi, semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Kemampuan memahami masalah, pemahaman seseorang mengenai suatu permasalahan.
4. Keterampilan, suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan kegiatannya.

c. Jenis-Jenis Kemampuan

Kemampuan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Kemampuan intrinsik adalah kemampuan yang tercakup di dalam situasi  dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan murid.
 2. Kemampuan  adalah kemampuan yang hidup dalam diri dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional (Novandi, 2019).
- d. Indikator Kemampuan

Berikut ini merupakan beberapa indikator yang mempengaruhi kemampuan (Surajiyo, 2021):

1. Kemampuan Teknis
Penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan Konseptual
Memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
3. Kemampuan Sosial
Mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2.1.4 Kinerja Pegawai

- a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Ginting, 2019).

Kinerja pegawai merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022).

Kinerja pegawai adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Suciati, 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan beberapa definisi kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau hasil dari sebuah proses seorang pegawai dalam pekerjaannya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya (Toto, 2024):

1. Motivasi: Faktor sentral dalam suatu organisasi.
2. Kepuasan kerja: Faktor penting dalam kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja: Faktor penting dalam kinerja pegawai.
4. Sikap dan mental: Termasuk motivasi kerja, etika kerja, dan disiplin kerja.
5. Pendidikan: Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Keterampilan: Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
7. Manajemen kepemimpinan: Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
8. Tingkat penghasilan: Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
9. Gaji dan kesehatan: Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
10. Jaminan sosial: Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
11. Iklim kerja: Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
12. Sarana dan prasarana: Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
13. Pengalaman kerja: Faktor terpenting dalam sebuah perusahaan.

c. Jenis-Jenis Kinerja Pegawai

Jenis kinerja pegawai dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kinerja individu, merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang.
2. Kinerja organisasi, merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Engel, 2019).

d. Indikator Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan indikator kinerja pegawai (Suciati, 2022):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan/pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa jurnal terdahulu sebagai referensi sekaligus acuan dalam menjalankan penelitian. Berikut merupakan beberapa jurnal penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama dan Judul	Hasil
1	Maria Dhini Saraswati dan Praptiestrini (2021) “Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Sakti Karanganyar”	Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($90,774 > 2,74$) dan p-value < 0,05 ($0,000 < 0,05$) Ho ditolak dan Ha diterima, berarti bahwa pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Sakti Karanganyar. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya (Saraswati, 2021).
2	Rahma Deni Hasibuan, Novrihan Leily Nasution, Daslan Simanjuntak (2022) “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman	Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0.553 yang berarti pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Kerja Terhadap Kinerja Penanggulangan Bencana. Pegawai Badan Pengaruh kemampuan terhadap Penanggulangan kinerja pegawai memiliki nilai Daerah regresi x2 sebesar 0.332 dapat disimpulkan bahwa kemampuan Labuhanbatu” berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 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 (Hasibuan et al., 2022).
- 3 Rike Kusuma Wardhani dan Mawar Ratih Kusuma Wardhani (2023) “Pengaruh Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serbaguna Prima Samberejo Pare” Pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sig 0,031 < 0,05. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sig 0,000 < 0,05 Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sig 0,036 < 0,05 Pengetahuan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sig 0,000 < 0,05 (Wardhani et al., 2023).
- 4 Ganesha Chandra Gautama (2021) “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indonesia Miki Industries” Pengaruh antara pengetahuan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan variabel pengetahuan dengan nilai thitung (4,320) > ttabel (1,984) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 < = 0,05. Pengaruh antara kemampuan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan variabel pengetahuan dengan nilai thitung (2,284) > ttabel (1,984) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,045 < = 0,05. Pengaruh antara pengalaman terhadap kinerja, hal ini dibuktikan variabel pengalaman dengan nilai thitung (4,031) > ttabel (1,984) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 0,004 \leq 0,05 (Gautama, 2021).
- 5 David Ahmad Yani & Sri Employee performance (Y) and
Suyarti (2023) "The influence of work motivation (Z) serve as
of knowledge and work moderators between the
experience on performance with independent variables of knowledge
motivation as a moderating (X1) and work experience (X2).
variable" This is what one sees in the data.
Employee performance (Y) is
influenced by knowledge (X1) to the
tune of 79.5%. The level of
influence of job experience (X2) on
worker performance (Y) is 77.8%.
Knowledge (X1) has an effect on
worker output (Y), with job
motivation serving as a moderating
variable (83% of the total
influence) (Ahmad Yani & Suyarti,
2023).

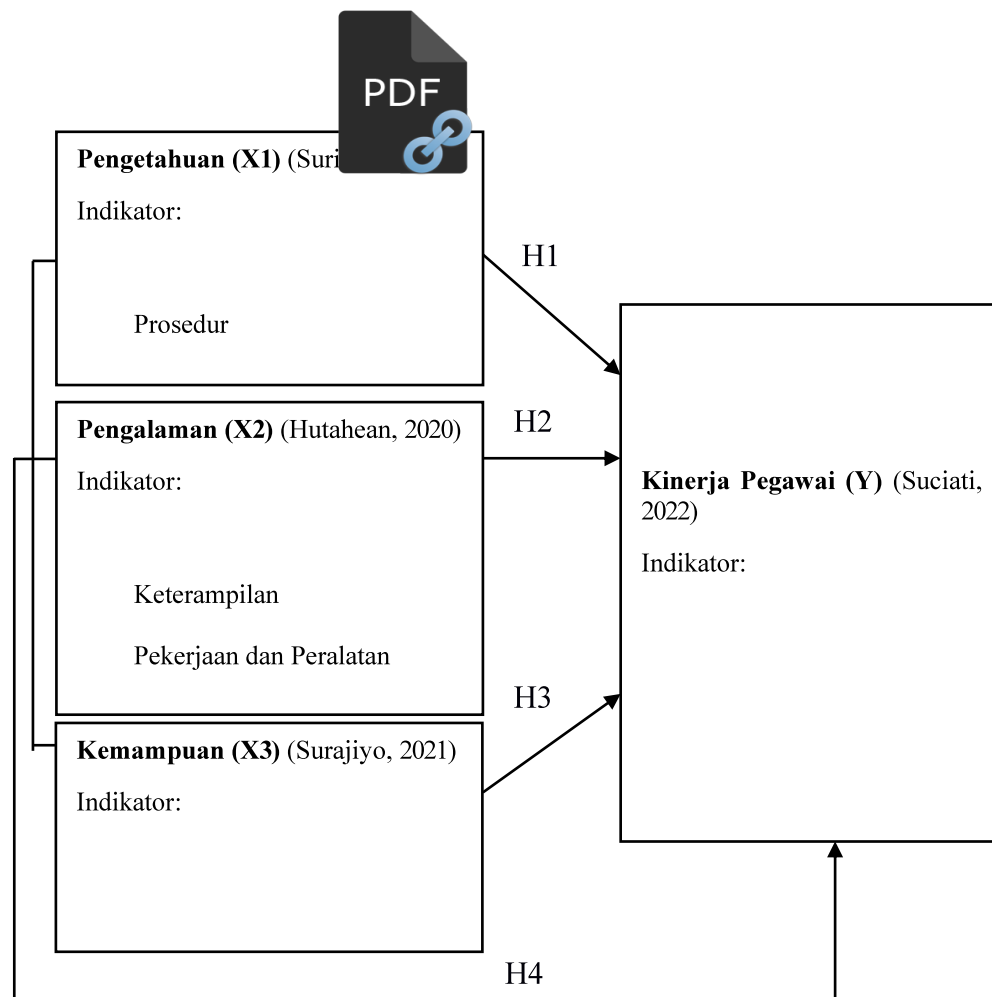
Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu 2024

Berdasarkan beberapa jurnal terdahulu yang relevan tersebut, penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang digunakan. Namun subjek penelitian yang saat ini dilakukan berbeda, yaitu pada Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dibuat dengan tujuan agar penelitian yang saat ini dilakukan berjalan secara sistematis atau berurutan sesuai dengan alur penelitian dan memiliki tujuan yang jelas. Secara garis besar penelitian ini meneliti tentang pengaruh yang diberikan oleh pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai. Beberapa pengaruh tersebut berbentuk parsial. Selanjutnya secara simultan meneliti pengaruh pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan terhadap kinerja pegawai. Berikut merupakan gambaran kerangka berpikir pada penelitian ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau
- H2 : Diduga pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau
- H3 : Diduga kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau
- H4 : Diduga pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

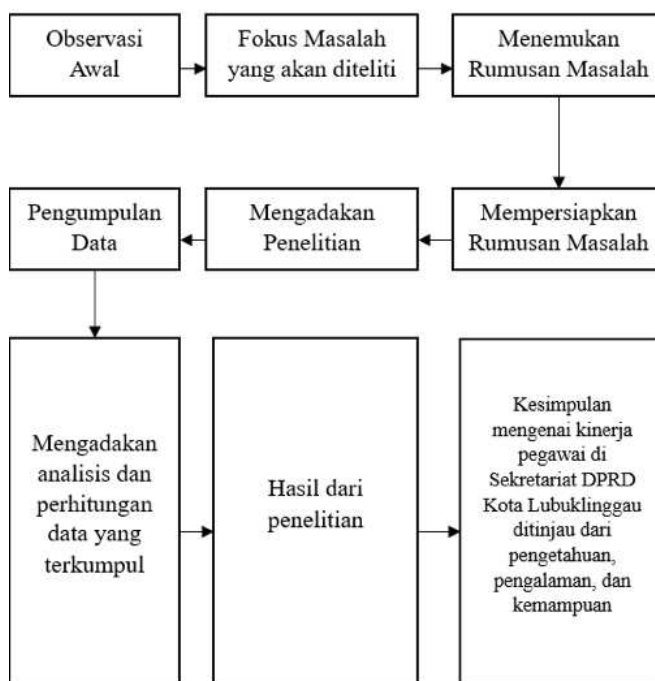


METODologi PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini dimulai dengan pengajuan judul penelitian untuk menentukan studi penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Kemudian peneliti melakukan pengolahan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian. Pengolahan data tersebut melalui beberapa teknik pengujian. Teknik pengujian tersebut terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan metode analisis data. Dari hasil pengolahan data, peneliti mendapatkan hasil akhir berupa pengujian dari hipotesis yang telah dibuat. Berikut merupakan gambaran desain penelitian ini.



Gambar 3.1. Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*) : X

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah:

1. Pengetahuan (X1)

Indikator yang digunakan pada variabel pengetahuan (X1) adalah latar belakang pendidikan dan pengetahuan tentang prosedur (Suriati, 2021).

2. Pengalaman (X2)

Indikator yang digunakan pada variabel pengalaman (X2) adalah masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Hutahean, 2020).

3. Kemampuan (X3)

Indikator yang digunakan pada variabel kemampuan (X3) adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial (Surajiyo, 2021).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) : Y

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Indikator yang digunakan pada variabel kinerja pegawai (Y) adalah efektivitas dan efisiensi, serta disiplin (Suciati, 2022).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berikut merupakan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pengetahuan (X1)	- Latar belakang pendidikan - Pengetahuan tentang prosedur (Suriati, 2021)	Skala <i>Likert</i>
2	Pengalaman (X2)	- Masa kerja - Tingkat pengetahuan dan	Skala <i>Likert</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Kemampuan (X3)	keterampilan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Hutahean, 2020) Kemampuan teknis Kemampuan konseptual - Kemampuan sosial (Surajiyo, 2021)	Skala <i>Likert</i>
4	Kinerja Pegawai (Y)	- Efektivitas dan efisiensi - Disiplin (Suciati, 2022)	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Operasionalisasi Variabel Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.1, diketahui operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini. Seluruh variabel tersebut menggunakan skala pengukuran dalam penilaiannya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Berikut ini merupakan tabulasi skala *likert* yang digunakan untuk mengukur nilai variabel.

Tabel 3.2. Skala *Likert*

No.	Skala Pengukuran	Keterangan	Simbol Pengukuran
1	Skala nilai 5	Sangat Setuju	SS
2	Skala nilai 4	Setuju	S
3	Skala nilai 3	Ragu-ragu	R
4	Skala nilai 2	Tidak Setuju	TS
5	Skala nilai 1	Sangat Tidak Setuju	STS

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu. Peneliti menetapkan populasi untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 34 orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Pegawai tersebut memiliki pangkat/golongan dan jabatan yang bermacam-macam seperti pangkat/golongan Pembina/IV.a pada jabatan Plt. Sekretaris DPRD/Kabag Persidangan dan Perundang-undangan, dan sebagainya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Jumlah populasi adalah 34 orang yang berarti kurang dari 50. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

Dari uraian tersebut, maka sampel penelitian yang digunakan adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau yang berjumlah 34 orang.

3.4 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya. Data primer diperoleh dari sumber data yang asli atau pertama, baik dari individu maupun perorangan (Sugiyono, 2022).

Sehingga data primer yang diperoleh pada penelitian ini adalah data dokumentasi penelitian, data pegawai, naskah wawancara, struktur organisasi, dan data profil Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder bisa didapatkan melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2022).

Sehingga data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini adalah jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan adalah:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung objek penelitian. Observasi merupakan kegiatan yang tersusun dari proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2022).

Data yang diperoleh dari kegiatan observasi adalah permasalahan yang berkaitan dengan variabel penelitian, kondisi tempat penelitian, data pegawai, profil instansi, dan struktur organisasi Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.

b. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau gagasan melalui tanya jawab (Sugiyono, 2022). Wawancara dilakukan dengan salah satu pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau yang bernama Ibu Cindy Fatikasari, S.Kom. Wawancara digunakan untuk mengetahui permasalahan yang berguna untuk landasan penelitian ini.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data dan informasi yang dilakukan untuk keperluan penelitian. Dokumentasi dapat berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu, seperti tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2022).

Dokumentasi yang diperoleh dari tempat penelitian adalah foto-foto kegiatan penelitian, foto wawancara, foto pengisian kuesioner penelitian, dan foto struktur organisasi Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.

d. Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengajuan serangkaian pertanyaan atau kalimat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2022). Kuesioner digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan diolah untuk mendapatkan hasil penelitian ini.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur fenomena yang diamati (Sugiyono, 2022). Berikut merupakan tabulasi instrumen pada penelitian ini:

Tabel 3.3. Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan	Alat Ukur
1	Pengetahuan (X1)	- Latar belakang pendidikan	3	Skala Likert
		- Pengetahuan tentang prosedur (Suriati et al., 2021)	3	
2	Pengalaman (X2)	- Masa kerja	3	Skala Likert
		- Tingkat pengetahuan dan keterampilan	3	
		- Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Hutahean, 2020)	3	
3	Kemampuan (X3)	- Kemampuan teknis	3	Skala Likert
		- Kemampuan konseptual	3	
		- Kemampuan sosial (Surajiyo et al., 2021)	3	
4	Kinerja Pegawai (Y)	- Efektivitas dan efisiensi	3	Skala Likert
		- Disiplin (Suciati et al., 2022)	3	
Total			30	

Sumber: Instrumen Penelitian 2024

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Berikut uji instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini:

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Nazarian, 2019).

Penelitian ini menggunakan *smartPLS* dalam pengolahan data, sehingga uji validitas yang digunakan adalah *convergent validity*. Definisi *convergent validity* adalah tingkat di mana aspek yang sama dari fenomena atau konstruk tunggal dapat diukur oleh model yang berbeda. Validitas konvergen juga dapat diartikan sebagai sejauh mana respons pada tes atau instrumen menunjukkan hubungan yang kuat dengan respons pada tes atau instrumen yang secara konseptual serupa (Nazarian, 2019).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai *reliable* atau tidak, maksud dari *reliable* disini adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplika dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Nazarian, 2019).

Teknik pengujian pada penelitian ini menggunakan *smartPLS* dengan pengujian reliabilitas *composite reliability*. *Composite reliability* atau keandalan komposit adalah pengukuran konsistensi internal variabel indikator yang terdapat pada variabel laten. *Composite reliability* diperoleh dengan menggabungkan semua varians dan kovariansi skor sebenarnya dalam komposit variabel indikator (Nazarian, 2019).

3.7 Metode Analisis Data

a. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software SmartPLS* SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*). PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berkemampuan melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian.

Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan tidaknya hubungan antara variabel laten. Metode PLS mampu mengamarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan *Partial Least Square* karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci (Nazarian, 2019). Berikut merupakan rumus dekomposisi linear dari X dan Y.

$$X = TP^T + E$$

$$Y = UQ^T + F$$

Keterangan:

T	: X-scores
P	: X-loadings
E	: X-residuals
U	: Y-scores
Q	: Y-loadings
F	: Y-residuals

b. Analisis Statistik Data

Dalam analisis statistik data menggunakan metode SEM PLS, berikut teknik analisa metode PLS:

1. Analisa *Outer Model*

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini (Nazarian, 2019):

- Convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
- Discriminant validity* adalah nilai *cross loading* faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.

- c) *Composite reliability* adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi. Berikut merupakan rumus *composite reliability*:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Gambar 3.2. Rumus *Composite Reliability*

- d) *Average Variance Extracted (AVE)* adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
- e) *Cronbach alpha* adalah perhitungan untuk membuktikan hasil *composite reliability* dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

Berikut merupakan rumus *chronbach alpha*:

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_t^2} \right)$$

Gambar 3.3. Rumus *Chronbach Alpha*

Keterangan:

- r_1 = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_{b^2}$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

2. Analisa *Inner Model*

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini (Nazarian, 2019):

- a) *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Kriteria batasan nilai *R square* ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial, 0,33 sebagai moderat, dan 0,19 sebagai lemah.
- b) *Effect size (F square)* untuk mengetahui kebaikan model. Interpretasi nilai *f square* yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0,15 memiliki pengaruh moderat, dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

c) *Prediction reliability* (Q^2 square) atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang), dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk *alpha* 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ (Nazarian, 2019).

Adapun hipotesis untuk pengujian secara parsial yang telah dirancang peneliti adalah sebagai berikut:

- H_{01} : Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H_{a1} : Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H_{02} : Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H_{a2} : Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H_{03} : Kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H_{a3} : Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H_{04} : Pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H_{a4} : Pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8 Tempat dan Waktu Penelitian



3.8.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Instansi tersebut beralamat di Sumber Agung, Kecamatan Lubuklinggau Utara I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan.

3.8.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan, terhitung dari bulan September 2024 sampai dengan Februari 2025. Berikut merupakan tabulasi waktu penelitian.

Tabel 3.4. Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Penelitian																							
		Periode Tahun 2024 - 2025																							
		Sep				Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penelitian																								
3	Pembuatan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Revisi Hasil Seminar Proposal																								
7	Penyusunan Laporan Proposal																								
8	Pembuatan Skripsi																								
9	Bimbingan Skripsi																								
10	Sidang Skripsi																								
11	Revisi Hasil Sidang Skripsi																								
12	Penyusunan Laporan Skripsi																								

Sumber: Waktu Penelitian 2024-2025

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau merupakan salah satu instansi pemerintah yang membantu pelayanan dan administrasi anggota DPRD dalam menjalankan fungsinya. Kantor ini beralamat di Sumber Agung, Kecamatan Lubuklinggau Utara I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan. Instansi tersebut memiliki waktu operasional pada hari Senin sampai Jumat pada pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB. Instansi ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 34 orang dengan beberapa jabatan yang ada di dalamnya.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Lubuklinggau merupakan unsur pelayanan administrasi dan dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Tugas pokok Sekretariat DPRD adalah:

- a. Memberikan pelayanan kepada anggota DPRD dalam menyelenggarakan tugas, fungsi, dan kewenangannya
- b. Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD
- c. Menyelenggarakan administrasi keuangan DPRD
- d. Mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD
- e. Menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD
- f. Melaksanakan ketatausahaan Sekretariat DPRD

Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab secara teknik operasional kepada Pimpinan DPRD. Secara administratif, Sekretaris DPRD bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Instansi tersebut memiliki visi “*Terwujudnya pelaksanaan fungsi dan kewenangan DPRD melalui pelayanan terhadap anggota dan pimpinan secara PRIMA*”. Kemudian misi instansi tersebut yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas pimpinan dan anggota DPRD dalam pelaksanaan fungsi dan kewenangan selaku lembaga perwakilan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Meningkatkan kualitas pelayanan administratif kepada anggota DPRD Kota Lubuklinggau.



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian merupakan pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau yang berjumlah 34 responden, dalam hal ini karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari variabel-variabel penelitian ini. Sehingga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui melalui karakteristik responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	64,7%
2	Perempuan	12	35,3%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 dan responden perempuan sebanyak 12 pegawai. Responden terbanyak berada pada jenis kelamin laki-laki dengan jumlah persentase sebesar 64,7%.

b. Usia

Karakteristik responden menurut usia digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-35 Tahun	29	85,3%
2	36-45 Tahun	5	14,7%
3	46-60 Tahun	0	0%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui responden dengan usia 20-35 tahun berjumlah 29, usia 36-45 tahun berjumlah 5, dan usia 46-60 tahun berjumlah 0. Responden terbanyak berada pada usia 20-35 tahun dengan jumlah 29 dan persentase sebesar 85,3%.

4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

a. Frekuensi Variabel Pengetahuan X_1

Berdasarkan 10 pernyataan yang diberikan mengenai pengetahuan X_1 , maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.3 Frekuensi Responden P1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	11,8%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	3	8,8%
4	Setuju	1	2,9%
5	Sangat Setuju	23	67,6%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat setuju berjumlah 23. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P1 adalah sangat setuju dengan jumlah 23 dan persentase sebesar 67,6%.

Tabel 4.4 Frekuensi Responden P2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	20,6%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	3	8,8%
4	Setuju	1	2,9%
5	Sangat Setuju	20	58,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P2 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 58,8%.

Tabel 4.5 Frekuensi Responden P3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	14,7%
2	Tidak Setuju	2	5,9%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	6	17,6%
5	Sangat Setuju	20	58,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P3 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 58,8%.

Tabel 4.6 Frekuensi Responden P4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	11,8%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	7	20,6%
5	Sangat Setuju	19	55,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 7, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tidak pada P4 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 55,9%.

Tabel 4.7 Frekuensi Responden P5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	8,8%
2	Tidak Setuju	4	11,8%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	7	20,6%
5	Sangat Setuju	19	55,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 4, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 7, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P5 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 55,9%.

Tabel 4.8 Frekuensi Responden P6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	11,8%
2	Tidak Setuju	1	2,9%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	8	23,5%
5	Sangat Setuju	20	58,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawaban responden terbanyak pada P6 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 58,8%.

Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden P7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	4	11,8%
4	Setuju	8	23,5%
5	Sangat Setuju	19	55,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P7 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 55,9%.

Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden P8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2,9%
2	Tidak Setuju	1	2,9%
3	Ragu-ragu	4	11,8%
4	Setuju	3	8,8%
5	Sangat Setuju	25	73,5%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 1, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat setuju berjumlah 25. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P8 adalah sangat setuju dengan jumlah 25 dan persentase sebesar 73,5%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.11 Frekuensi Responden P9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	11,8%
2	Tidak Setuju	2	5,9%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	6	17,6%
5	Sangat Setuju	21	61,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 21. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P9 adalah sangat setuju dengan jumlah 21 dan persentase sebesar 61,8%.

Tabel 4.12 Frekuensi Responden P10

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	14,7%
2	Tidak Setuju	1	2,9%
3	Ragu-ragu	6	17,6%
4	Setuju	9	26,5%
5	Sangat Setuju	13	38,2%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 6, jawaban setuju berjumlah 9, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 13. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P10 adalah sangat setuju dengan jumlah 13 dan persentase sebesar 38,2%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
b. Frekuensi Variabel Pengalaman X₂

Berdasarkan 10 jawaban yang diberikan mengenai pengalaman X₂, maka dapat diklasifikasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13 Frekuensi Responden P₁

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	5,9%
2	Tidak Setuju	2	5,9%
3	Ragu-ragu	4	11,8%
4	Setuju	7	20,6%
5	Sangat Setuju	19	55,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 2, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 7, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P₁ adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 55,9%.

Tabel 4.14 Frekuensi Responden P₂

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	20,6%
2	Tidak Setuju	2	5,9%
3	Ragu-ragu	5	14,7%
4	Setuju	6	17,6%
5	Sangat Setuju	14	41,2%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 7, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 5, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawaban responden terbanyak pada P_2 adalah sangat setuju dengan jumlah 14 dan persentase sebesar 41,2%.

Tabel 4.15 Frekuensi Responden P_3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	14,7%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	6	17,6%
4	Setuju	3	8,8%
5	Sangat Setuju	17	50,0%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 6, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P_3 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 50,0%.

Tabel 4.16 Frekuensi Responden P_4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	11,8%
2	Tidak Setuju	5	14,7%
3	Ragu-ragu	3	8,8%
4	Setuju	8	23,5%
5	Sangat Setuju	14	41,2%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 5, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat setuju berjumlah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P_4 adalah sangat setuju dengan jumlah 14 dan persentase sebesar 41,2%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.17 Frekuensi Responden P_5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak	4	11,8%
2	Tidak Setuju	6	17,6%
3	Ragu-ragu	2	5,9%
4	Setuju	8	23,5%
5	Sangat Setuju	14	41,2%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 6, jawaban ragu-ragu berjumlah 2, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P_5 adalah sangat setuju dengan jumlah 14 dan persentase sebesar 41,2%.

Tabel 4.18 Frekuensi Responden P_6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	20,6%
2	Tidak Setuju	5	14,7%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	2	5,9%
5	Sangat Setuju	19	55,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 7, jawaban tidak setuju berjumlah 5, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 2, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P_6 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 55,9%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.19 Frekuensi Responden P_7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak	3	8,8%
2	Tidak Setuju	8	23,5%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Setuju	5	14,7%
5	Sangat Setuju	18	52,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 8, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 5, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P_7 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 52,9%.

Tabel 4.20 Frekuensi Responden P_8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	8,8%
2	Tidak Setuju	8	23,5%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Setuju	10	29,4%
5	Sangat Setuju	13	38,2%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 8, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 10, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 13. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P_8 adalah sangat setuju dengan jumlah 13 dan persentase sebesar 38,2%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.21 Frekuensi Responden P_9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak	5	14,7%
2	Tidak Setuju	4	11,8%
3	Ragu-ragu	3	8,8%
4	Setuju	3	8,8%
5	Sangat Setuju	19	55,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 4, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P_9 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 55,9%.

Tabel 4.22 Frekuensi Responden P_10

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	14,7%
2	Tidak Setuju	1	2,9%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Setuju	8	23,5%
5	Sangat Setuju	20	58,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.22, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada P_10 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 58,8%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Frekuensi Variabel Kemampuan X_3

Berdasarkan 10 jawaban yang diberikan mengenai kemampuan X_3 , maka dapat diklasifikasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.23 Frekuensi Responden K1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2,9%
2	Tidak Setuju	2	5,9%
3	Ragu-ragu	4	11,8%
4	Setuju	9	26,5%
5	Sangat Setuju	18	52,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 1, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 9, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K1 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 52,9%.

Tabel 4.24 Frekuensi Responden K2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	15	44,1%
2	Tidak Setuju	4	11,8%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Setuju	1	2,9%
5	Sangat Setuju	14	41,2%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 15, jawaban tidak setuju berjumlah 4, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawaban responden terbanyak pada K2 adalah sangat tidak setuju dengan jumlah 15 dan persentase sebesar 44,1%.

Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Responden K3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	13	38,2%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	2	5,9%
4	Setuju	0	0%
5	Sangat Setuju	16	47,1%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 13, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 2, jawaban setuju berjumlah 0, dan jawaban sangat setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K3 adalah sangat setuju dengan jumlah 16 dan persentase sebesar 47,1%.

Tabel 4.26 Frekuensi Responden K4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	5,9%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	7	20,6%
4	Setuju	6	17,6%
5	Sangat Setuju	16	47,1%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 2, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 7, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K4 adalah sangat setuju dengan jumlah 16 dan persentase sebesar 47,1%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.27 Frekuensi Responden K5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	12	35,3%
2	Tidak Setuju	4	11,8%
3	Ragu-ragu	3	8,8%
4	Setuju	1	2,9%
5	Sangat Setuju	14	41,2%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 12, jawaban tidak setuju berjumlah 4, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K5 adalah sangat setuju dengan jumlah 14 dan persentase sebesar 41,2%.

Tabel 4.28 Frekuensi Responden K6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2,9%
3	Ragu-ragu	5	14,7%
4	Setuju	7	20,6%
5	Sangat Setuju	21	61,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 5, jawaban setuju berjumlah 7, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 21. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K6 adalah sangat setuju dengan jumlah 21 dan persentase sebesar 61,8%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.29 Frekuensi Responden K7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Ragu-ragu	4	11,8%
4	Setuju	10	29,4%
5	Sangat Setuju	20	58,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 10, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K7 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 58,8%.

Tabel 4.30 Frekuensi Responden K8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	8,8%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	7	20,6%
4	Setuju	3	8,8%
5	Sangat Setuju	18	52,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 7, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K8 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 52,9%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.31 Frekuensi Responden K9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2,9%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	6	17,6%
4	Setuju	4	11,8%
5	Sangat Setuju	20	58,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 1, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 6, jawaban setuju berjumlah 4, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K9 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 58,8%.

Tabel 4.32 Frekuensi Responden K10

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	11,8%
2	Tidak Setuju	9	26,5%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	7	20,6%
5	Sangat Setuju	13	38,2%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 9, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 7, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 13. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K10 adalah sangat setuju dengan jumlah 13 dan persentase sebesar 38,2%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
d. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan 10 jawaban yang diberikan mengenai kinerja pegawai Y, maka direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.33 Frekuensi Responden KP1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	8,8%
2	Tidak Setuju	7	20,6%
3	Ragu-ragu	3	8,8%
4	Setuju	11	32,4%
5	Sangat Setuju	10	29,4%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 7, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 11, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada KP1 adalah setuju dengan jumlah 11 dan persentase sebesar 32,4%.

Tabel 4.34 Frekuensi Responden KP2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Ragu-ragu	7	20,6%
4	Setuju	6	17,6%
5	Sangat Setuju	21	61,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.34, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 7, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 21. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawaban responden terbanyak pada KP2 adalah sangat setuju dengan jumlah 21 dan persentase sebesar 61,8%.

Tabel 4.35 Frekuensi Responden KP3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	17,6%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	9	26,5%
5	Sangat Setuju	18	52,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.35, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 6, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 9, dan jawaban sangat setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada KP3 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 52,9%.

Tabel 4.36 Frekuensi Responden KP4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	8,8%
2	Tidak Setuju	4	11,8%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	6	17,6%
5	Sangat Setuju	20	58,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 4, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada KP4 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 58,8%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.37 Frekuensi Responden KP5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	8	23,5%
2	Tidak Setuju	1	2,9%
3	Ragu-ragu	5	14,7%
4	Setuju	0	0%
5	Sangat Setuju	20	58,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.37, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 8, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 5, jawaban setuju berjumlah 0, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada KP5 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 58,8%.

Tabel 4.38 Frekuensi Responden KP6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	9	26,5%
2	Tidak Setuju	1	2,9%
3	Ragu-ragu	1	2,9%
4	Setuju	1	2,9%
5	Sangat Setuju	22	64,7%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 9, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 22. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada KP6 adalah sangat setuju dengan jumlah 22 dan persentase sebesar 64,7%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.39 Frekuensi Responden KP7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	17,6%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Setuju	9	26,5%
5	Sangat Setuju	16	47,1%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.39, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 6, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 9, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada KP7 adalah sangat setuju dengan jumlah 16 dan persentase sebesar 47,1%.

Tabel 4.40 Frekuensi Responden KP8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	17,6%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Setuju	8	23,5%
5	Sangat Setuju	20	58,8%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.40, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 6, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada KP8 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 58,8%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.41 Frekuensi Responden KP9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2,9%
3	Ragu-ragu	5	14,7%
4	Setuju	9	26,5%
5	Sangat Setuju	19	55,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.41, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 5, jawaban setuju berjumlah 9, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada KP9 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 55,9%.

Tabel 4.42 Frekuensi Responden KP10

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	12	35,3%
2	Tidak Setuju	3	8,8%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Setuju	1	2,9%
5	Sangat Setuju	18	52,9%
Total		34	100%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 4.42, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 12, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada KP10 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 52,9%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

a. Analisis Variabel Pengetahuan X₁

Berikut ini ada analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel pengetahuan X₁ dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.43 Statistik Deskriptif Variabel Pengetahuan X₁

Item	Pernyataan	Mean	Standard Deviation
P1	Kualifikasi pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan yang dimiliki	4.059	1.474
P2	Setiap pegawai berkompeten dengan pekerjaan pada jabatannya	3.706	1.672
P3	Pendidikan yang dimiliki menjadi bekal dalam menyelesaikan permasalahan di dalam pekerjaan pegawai	4.000	1.475
P4	Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dapat digunakan dengan baik di dalam pekerjaan	4.000	1.414
P5	Setiap pegawai menggunakan pengetahuannya dalam penyelesaian permasalahan pekerjaan	4.029	1.361
P6	Setiap pegawai paham akan prosedur dan peraturan dalam instansi	4.147	1.331
P7	Pegawai akan membaca prosedur pekerjaan sebelum	4.265	0,679

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

P8	mengerjakan pekerjaan ter Pegawai tidak menerima pekerjaan yang tidak sesuai prosedur pekerjaan dan tanggung jawab jabatannya	4.471	1.007
P9	Prosedur pekerjaan membuat pegawai bekerja dengan berpedoman pada peraturan instansi	4.118	1.388
P10	Prosedur kerja yang baik merupakan prosedur yang tidak mempersulit pegawai	3.706	1.383
Rata-rata		4.050	1.251

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.43, diketahui rata-rata *mean* variabel pengetahuan X_1 adalah 4.050 dengan mayoritas jawaban responden sangat setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 1.251. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1.251 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk pengetahuan X_1 . *Mean* tertinggi berada pada item P8 yaitu 4.471 dan *mean* terendah berada pada item P2 dan P10 yaitu 3.706.

b. Analisis Variabel Pengalaman X_2


Berikut ini adalah analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel pengalaman X_2 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.44 Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman X_2

Item	Pernyataan	Mean	Standard Deviation
P_1	Setiap pegawai memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun	4.147	1.191
P_2	Pegawai yang	3.529	1.557

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun pasti memiliki pengalaman yang baik			
P_3	Setiap pegawai mampu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya		3.706	1.505
P_4	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif		3.676	1.429
P_5	Alokasi penjadwalan pengerjaan pekerjaan tergolong efisien		3.647	1.453
P_6	Pegawai akan membuat rencana kerja sebelum mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya		3.618	1.698
P_7	Fasilitas yang terdapat di dalam instansi dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai		3.794	1.491
P_8	Setiap pegawai mampu menggunakan fasilitas di dalam instansi		3.647	1.412
P_9	Kompetensi penggunaan fasilitas yang tinggi akan meningkatkan penyelesaian pekerjaan pegawai		3.794	1.549
P_10	Fasilitas yang disediakan instansi		4.088	1.422

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sesuai dengan
kebutuhan p... i

Rata-rata	3.765	1.471
-----------	-------	-------

Sumber: Olah Data PDF S Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan ta..., diketahui rata-rata *mean* variabel pengalaman X_2 adalah 3.765 dengan mayoritas jawaban responden sangat setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 1.471. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1.471 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk pengalaman X_2 . *Mean* tertinggi berada pada item P_1 yaitu 4.147 dan *mean* terendah berada pada item P_2 yaitu 3.529.

c. Analisis Variabel Kemampuan X_3

Berikut ini adalah analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel kemampuan X_3 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.45 Statistik Deskriptif Variabel Kemampuan X_3

Item	Pernyataan	Mean	Standard Deviation
K1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan berpedoman pada prosedur instansi	4.206	1.051
K2	Pegawai tidak akan menyalahi aturan kerja karena pegawai paham akan peraturan instansi	2.853	1.881
K3	Setiap program kerja yang telah disusun mampu dikerjakan dan memperoleh hasil sesuai harapan	3.088	1.869
K4	Setiap pegawai selalu memperhatikan arahan dari pimpinan	3.912	1.245
K5	Pegawai mampu	3.029	1.790

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	menganalisis maksud dari penyampaian diberikan oleh rekan kerja		
K6	Kesalahan dalam bekerja dapat diperkecil karena pegawai mampu menganalisis pekerjaan dengan baik	4.412	0,586
K7	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik	4.471	0,483
K8	Setiap komunikasi yang terjadi demi meningkatkan pencapaian tujuan instansi	3.882	1.367
K9	Pegawai mampu memposisikan dirinya dengan baik di dalam pekerjaan	4.147	1.167
K10	Kemampuan sosial pegawai sangat baik pada rekan kerja maupun pimpinan	3.471	1.500
Rata-rata		3.747	1.187

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.45, diketahui rata-rata *mean* variabel kemampuan X_3 adalah 3.747 dengan mayoritas jawaban responden sangat setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 1.187. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1.187 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk kemampuan X_3 . *Mean* tertinggi berada pada item K7 yaitu 4.471 dan *mean* terendah berada pada item K2 yaitu 2.853.

d. Analisis Variabel Kinerja Pegawai Y

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berikut ini adalah analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item variabel kinerja pegawai Y dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.46 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Y

Item	Pernyataan	Mean	Standard Deviation
KP1	Pegawai memprioritaskan pekerjaan jangka pendek dari pada pekerjaan jangka panjang	3.529	1.334
KP2	Manajemen waktu pegawai dalam bekerja sangat baik	4.412	0,561
KP3	Pemahaman akan tupoksi kerja membuat pegawai paham dengan tanggung jawabnya	3.971	1.465
KP4	Setiap pekerjaan dikerjakan dengan serapi mungkin	4.059	1.371
KP5	Pegawai akan fokus pada pekerjaan individu dibandingkan membantu rekan kerja jika pekerjaannya belum selesai	3.676	1.693
KP6	Pegawai hadir tepat pada waktu operasional kerja	3.765	1.767
KP7	Tidak ada pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai	3.765	1.535
KP8	Pegawai akan mendahulukan kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi di saat bekerja	4.059	1.474

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KP9	Setiap pegawai akan menginformasikan rekan kerja di bidang jabatannya merasa pekerjaannya melalui prosedur yang tepat	4.353	0,580
KP10	Setiap pegawai akan melakukan absensi di saat datang dan pulang	3.294	1.887
Rata-rata		3.888	1.253

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui rata-rata *mean* variabel kinerja pegawai Y adalah 3.888 dengan mayoritas jawaban responden sangat setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 1.253. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1.253 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk kinerja pegawai Y. *Mean* tertinggi berada pada item KP2 yaitu 4.412 dan *mean* terendah berada pada item K10 yaitu 3.294.

4.2.4 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) digunakan untuk menunjukkan tingkat indikator/pengukuran berkorelasi positif dengan indikator/pengukuran alternatif untuk konstruk yang sama. Indikator-indikator sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, dapat menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted* (AVE) (Sholihin, Prof. Mahfud, 2020).

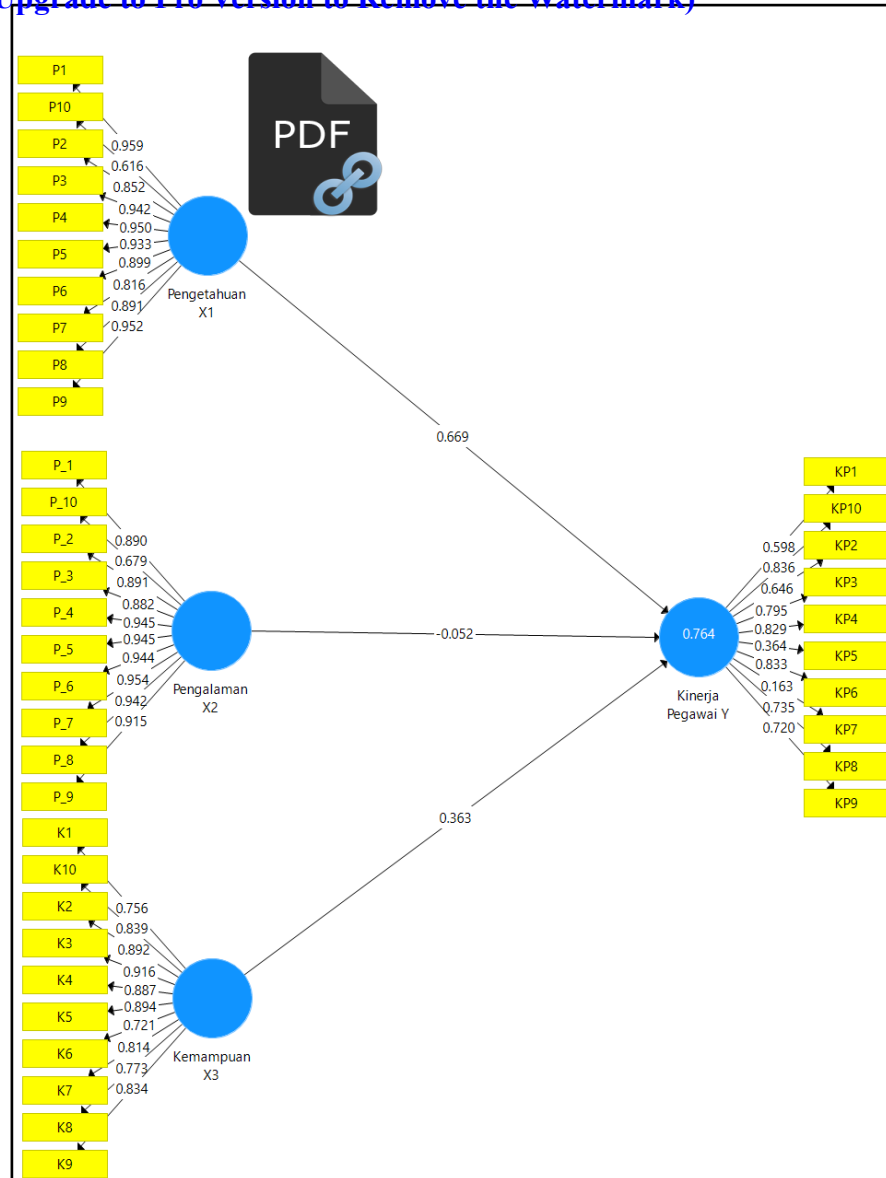
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konvergen. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Prof Drs. H. Imam Ghozali, M.Kom., Ph.D, 2015). Berikut ini merupakan skema model program PLS pada penyebaran kuesioner pada tanggal 16 Desember 2024 yang disajikan:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.1 *Outer Model Awal*

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.47 Nilai *Outer Loading* Awal

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
X₁	P1	0,959
	P2	0,852
	P3	0,942
	P4	0,950
	P5	0,933
	P6	0,899

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	P7	0,816
	P8	0,891
	P9	0,952
	P10	0,616
Pengalaman		
X₂		0,890
	P_1	0,891
	P_2	0,882
	P_3	0,945
	P_4	0,945
	P_5	0,944
	P_6	0,954
	P_7	0,942
	P_8	0,915
	P_9	0,915
	P_10	0,679
Kemampuan		
X₃		0,756
	K1	0,892
	K2	0,916
	K3	0,887
	K4	0,894
	K5	0,721
	K6	0,814
	K7	0,773
	K8	0,834
	K9	0,834
	K10	0,839
Kinerja		
Pegawai Y		0,598
	KP1	0,646
	KP2	0,795
	KP3	0,829
	KP4	0,364
	KP5	0,833
	KP6	0,163
	KP7	0,735
	KP8	0,720
	KP9	0,720
	KP10	0,836

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

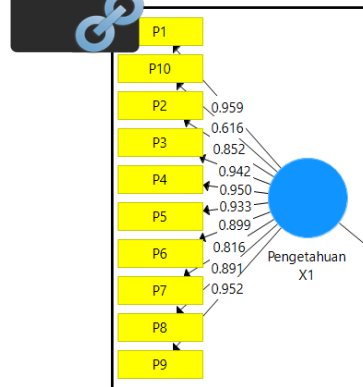
Berdasarkan tabel 4.47, diketahui nilai *outer loadings* dari setiap item pernyataan. Dasar pengambilan keputusan terkait model pengukuran adalah model dikatakan baik jika nilai *outer loadings* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada konstruk kinerja pegawai Y terdapat nilai *outer loadings* yang tidak memenuhi kriteria

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yaitu KP5 (0,364) dan KP7 (0,163), yang berarti *outer model* tidak memenuhi validitas konvergen.

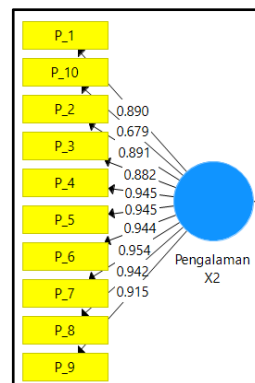
1. Konstruk Pengetahuan X₁



Gambar 4.2 *Output* Konstruk Pengetahuan X₁

Dari gambar 4.2, diketahui seluruh item pada konstruk pengetahuan X₁ memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai pada setiap item $> 0,70$.

2. Konstruk Pengalaman X₂



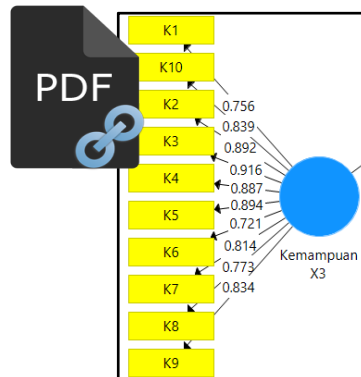
Gambar 4.3 *Output* Konstruk Pengalaman X₂

Dari gambar 4.3, diketahui seluruh item pada konstruk pengalaman X₂ memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai pada setiap item $> 0,70$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

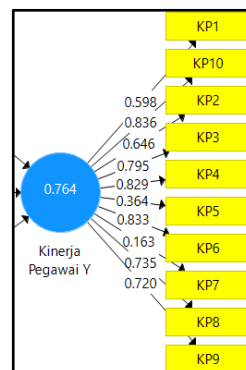
3. Konstruk Kemampuan X₃



Gambar 4.4 *Output* Konstruk Kemampuan X₃

Dari gambar 4.4, diketahui seluruh item pada konstruk kemampuan X₃ memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai pada setiap item $> 0,70$.

4. Konstruk Kinerja Pegawai Y



Gambar 4.5 *Output* Konstruk Kinerja Pegawai Y

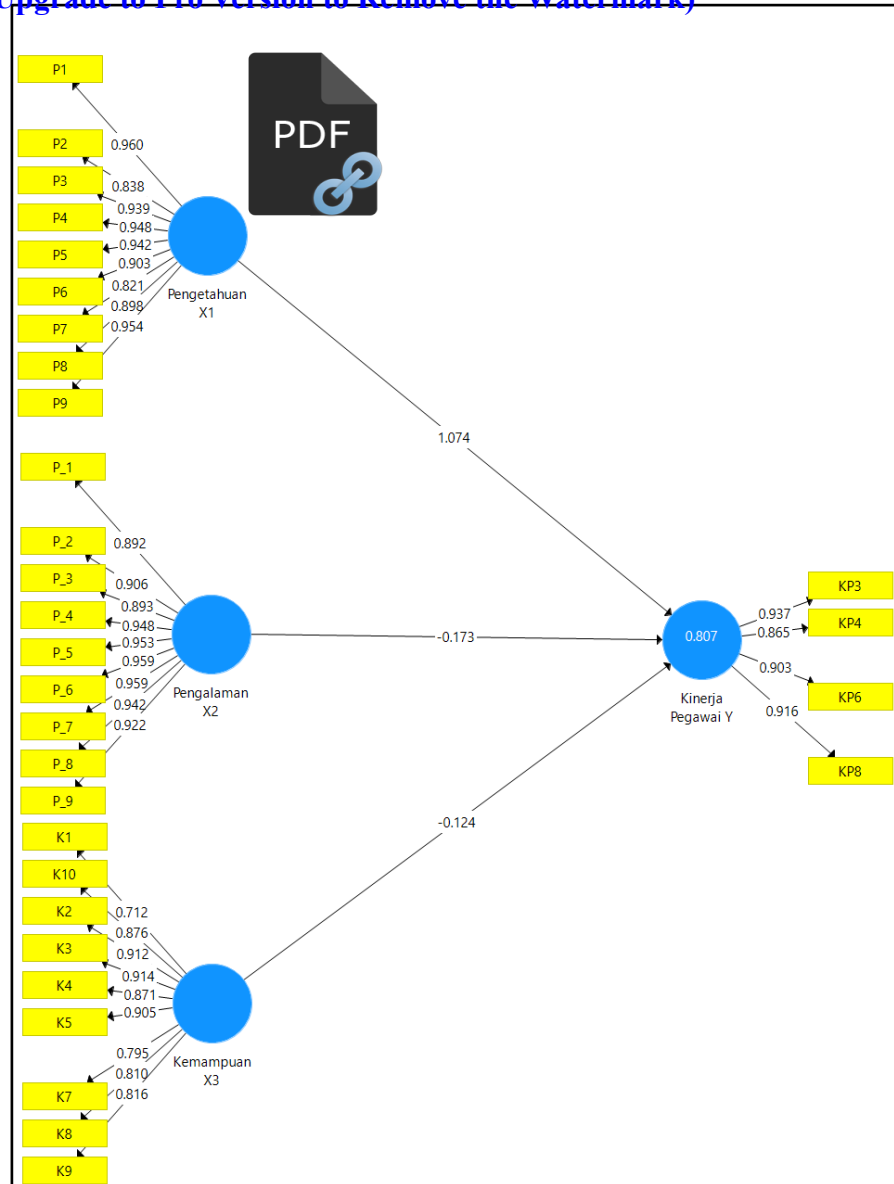
Dari gambar 4.5, diketahui item KP5 (0,364) dan KP7 (0,163) $< 0,70$ yang berarti tidak memenuhi validitas konvergen. Sehingga kedua item tersebut akan dieliminasi dari model.

b. Uji Validitas Konvergen Setelah Modifikasi

Hasil kalkulasi dari skema model *SmartPLS* setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *outer loading* dieliminasi atau di hapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *outer loading* indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,70 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji validitas diskriminan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.6 *Outer Model* Modifikasi

Berdasarkan gambar 4.6, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.48 Nilai *Outer Loading* Modifikasi

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Pengetahuan X₁	P1	0,960
	P2	0,838
	P3	0,939
	P4	0,948
	P5	0,942

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	P6	0,903
		0,821
		0,898
		0,954
Pengalaman		0,892
X₂		0,906
	P_3	0,893
	P_4	0,948
	P_5	0,953
	P_6	0,959
	P_7	0,959
	P_8	0,942
	P_9	0,922
Kemampuan	K1	0,712
X₃	K2	0,912
	K3	0,914
	K4	0,871
	K5	0,905
	K6	0,795
	K7	0,810
	K8	0,816
	K9	0,912
	K10	0,876
Kinerja	KP3	0,937
Pegawai Y	KP4	0,865
	KP6	0,903
	KP8	0,916

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.48, diketahui nilai *outer loadings* dari setiap item pernyataan. Dasar pengambilan keputusan terkait model pengukuran adalah model dikatakan baik jika nilai *outer loadings* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada item pada setiap konstruk telah memenuhi validitas konvergen karena nilai *outer loading* pada setiap konstruk > 0,70.

c. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 4.49 Nilai *Cross Loading*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Pengetahuan	P1	0,960
	P2	0,838
	P3	0,939
	P4	0,948

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	P5	0,942
	P6	0,903
	P7	0,821
	P8	0,898
	P9	0,954
	P10	0,960
Pengalaman	P_1	0,892
X₂	P_2	0,906
	P_3	0,893
	P_4	0,948
	P_5	0,953
	P_6	0,959
	P_7	0,959
	P_8	0,942
	P_9	0,922
Kemampuan	K1	0,712
X₃	K2	0,912
	K3	0,914
	K4	0,871
	K5	0,905
	K6	0,795
	K7	0,810
	K8	0,816
	K9	0,912
	K10	0,876
Kinerja	KP3	0,937
Pegawai Y	KP4	0,865
	KP6	0,903
	KP8	0,916

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui perolehan nilai *cross loading* pada setiap variabel penelitian. Model pengukuran yang baik menurut pengujian validitas diskriminan adalah jika nilai *cross loading* $> 0,70$. Perolehan pada konstruk pengetahuan X_1 , pengalaman X_2 , kemampuan X_3 , dan kinerja pegawai Y nilai *cross loading* seluruhnya $> 0,70$. Sehingga dapat dikatakan konstruk yang digunakan valid secara diskriminan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.50 Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Pengetahuan X₁	0,833
Pengalaman X₂	0,866
Kemampuan X₃	0,719
Kinerja Pegawai Y	0,820

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.50, diketahui nilai AVE dari setiap konstruk > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pada model valid secara diskriminan.

4.2.5 Reliabilitas

a. Uji *Composite Reliability*

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.51 Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Pengetahuan X₁	0,978
Pengalaman X₂	0,983
Kemampuan X₃	0,958
Kinerja Pegawai Y	0,948

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.51, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada di atas 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
b. Uji *Chronbach's Alpha*

Outer Model selanjutnya diukur untuk menilai validitas konvergen dan validitas diskriminasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.52 Nilai *Chornbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pengetahuan X₁	0,975
Pengalaman X₂	0,981
Kemampuan X₃	0,951
Kinerja Pegawai Y	0,927

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.52, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada di atas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali, 2021).

4.2.6 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode *bootstapping* dari analisis *SmartPLS* 3.2.9 sebagai berikut.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.53 Nilai *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengetahuan X₁	P1	5,814	0,000
	P2	8,208	0,000
	P3	9,349	0,000
	P4	10,681	0,000
	P5	9,165	0,000
	P6	9,020	0,000
	P7	5,946	0,000
	P8	9,585	0,000
	P9	6,493	0,000
	P10	10,004	0,000
Pengalaman X₂	P_1	3,284	0,001
	P_2	10,100	0,000
	P_3	4,656	0,000
	P_4	5,757	0,000
	P_5	6,897	0,000
	P_6	6,583	0,000
	P_7	4,723	0,000
	P_8	5,625	0,000
	P_9	23,835	0,000
	P_10	3,703	0,000
Kemampuan X₃	K1	8,228	0,000
	K2	19,244	0,000
	K3	25,127	0,000
	K4	18,671	0,000
	K5	14,574	0,000
	K6	10,250	0,000
	K7	17,096	0,000
	K8	20,834	0,000
	K9	8,360	0,000
	K10	8,095	0,000
Kinerja Pegawai Y	KP1	9,778	0,000
	KP2	8,962	0,000
	KP3	9,584	0,000
	KP4	9,148	0,000
	KP6	9,949	0,000
	KP8	8,595	0,000
	KP9	9,412	0,000
	KP10	9,029	0,000

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2.7 Analisis R-Squares (R^2)

Tabel 4.54 Nilai R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai Y	0,807	0,788

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.54, menunjukkan bahwa nilai R Squares kinerja pegawai Y berada pada rentan 0,807 yang menunjukkan bahwa R^2 termasuk kuat. Untuk menunjukkan kategori model nilai R^2 yaitu 0.75 (Kuat), 0.50 (Moderate) dan 0.25 (Lemah).

4.2.8 Hasil Hipotesis

Tabel 4.55 Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengetahuan X1 -> Kinerja Pegawai Y	1,074	1,086	0,069	15,614	0,000
Pengalaman X2 -> Kinerja Pegawai Y	-0,173	-0,161	0,064	2,684	0,008
Kemampuan X3 -> Kinerja Pegawai Y	-0,124	-0,133	0,104	1,194	0,233

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.55, diketahui perolehan nilai *original sample*, *T-statistics*, dan *P-values* dari *path coefficient*. Pengujian hipotesis diterima jika nilai *T-statistics* $> 1,96$ dan *P-values* $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diperoleh adalah:

- a. H_1 : pengetahuan X_1 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics* $15,614 > 1,96$ dan *P values* $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif yang diberikan pengetahuan X_1 terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) 1,074 atau 107,4%. Hal tersebut berarti setiap pengetahuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- bertambah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,074 atau 107,4% di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Rata-rata sampel (*sample mean*) menunjukkan nilai sebesar 1,086 yang berarti rata-rata persentase penambahan pengaruh yang diberikan sebesar 1,086 atau 108,6%. Kemudian penyebaran paling baik pada konstruk X_1 terhadap Y (*standard deviation*) memperoleh nilai sebesar 0,069 atau 6,9%.
- b. H_2 : pengalaman X_2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y , dibuktikan dengan nilai *T-statistics* $2,684 < 1,96$ dan *P values* $0,008 < 0,05$. Pengaruh yang diberikan pengalaman terhadap kinerja pegawai mengarah ke negatif, dibuktikan dengan nilai *original sample* $-0,173$ atau $-17,3\%$. Hal tersebut berarti setiap pengalaman bertambah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,173 atau 17,3% di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Rata-rata sampel (*sample mean*) menunjukkan nilai sebesar $-0,161$ yang berarti rata-rata persentase penurunan pengaruh yang diberikan sebesar 0,161 atau 16,1%. Kemudian penyebaran paling baik pada konstruk X_2 terhadap Y (*standard deviation*) memperoleh nilai sebesar 0,064 atau 6,4%.
- c. H_3 : kemampuan X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Y , dibuktikan dengan nilai *T-statistics* $1,194 < 1,96$ dan *P values* $0,233 > 0,05$. Terdapat pengaruh positif yang diberikan kemampuan X_3 terhadap kinerja pegawai Y , dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) $-0,124$ atau $-12,4\%$. Hal tersebut berarti setiap kemampuan bertambah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,124 atau 12,4% di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Rata-rata sampel (*sample mean*) menunjukkan nilai sebesar $-0,133$ yang berarti rata-rata persentase penurunan pengaruh yang diberikan sebesar 0,133 atau 13,3%. Kemudian penyebaran paling baik pada konstruk X_3 terhadap Y (*standard deviation*) memperoleh nilai sebesar 0,104 atau 10,4%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. H_4 : pengetahuan X_1 , pengalaman X_2 , dan kemampuan X_3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan perolehan T -statistics 15,614 > 1,96 dan P values 0,000 < 0,05 berpengaruh yaitu T -statistics 2,684 < 1,96 dan P values 0,008 < 0,05, dan H_3 tidak berpengaruh yaitu T -statistics 1,194 < 1,96 dan P values 0,233 > 0,05.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, dipahami, atau disadari oleh seseorang, baik berupa fakta, konsep, teori, atau keterampilan. Pengetahuan yang selalu ditingkatkan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai di sebuah instansi. Latar belakang pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan dan pemahaman akan prosedur pekerjaan termasuk di dalam pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai. Penelitian ini menghasilkan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Pengaruh yang diberikan sebesar 1,074 atau 107,4%.

Penelitian Gautama (2021) menjelaskan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang berpengetahuan cenderung menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai akan meminimalisir kesalahannya dalam bekerja dan mempercepat tujuan organisasi tercapai. Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau memiliki tingkat pengetahuan pegawai yang baik. Hal tersebut harus dipertahankan dan jika bisa ditingkatkan melalui pelatihan atau pun sarana peningkatan pengetahuan pegawai lainnya.

4.3.2 Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami seseorang, baik secara fisik maupun mental. Pegawai yang berpengalaman akan lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengalami *error* dalam bekerja lebih sedikit dibandingkan pegawai baru. Pengalaman yang dipunya tersimpan di dalam pikiran pegawai yang diwujudkan melalui PDF nya dalam bekerja. Penelitian ini menghasilkan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Pengaruh yang diberikan pengalaman terhadap kinerja pegawai mengarah ke negatif, dibuktikan dengan nilai *original sample* -0,173 atau -17,3%. Hal tersebut berarti tingkat pengalaman pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Sehingga pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak cenderung memegang paham senioritas yang berarti pegawai senior akan bertindak semauanya kepada pegawai baru. Hal tersebut akan mengurangi kinerja pegawai dari segi efektivitasnya.

Penelitian Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai senior lebih banyak mengalami penurunan kinerjanya karena cenderung melibatkan pegawai baru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau harus mempertegas peraturan kerja dan tanggung jawab di setiap jabatan akan terhindar dari paham senioritas dalam bekerja.

4.3.3 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, atau kekuatan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Pegawai yang berkemampuan baik akan mempercepat tujuan instansi tercapai. Hal tersebut dikarenakan hasil pekerjaannya akan sesuai harapan instansi. Selain itu kualitas penyelesaian pekerjaan dari segi manajemen waktu mempercepat program kerja terlaksana. Penelitian ini menghasilkan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, karena *T-statistics* 1,194 < 1,96 dan *P values* 0,233 > 0,05.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian Saraswati (2021) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kemampuan tinggi akan menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan instansi. Pegawai akan bersikap profesional dan menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya dengan baik. Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau perlu menjaga dan meningkatkan kemampuan pegawainya. Hal tersebut diperlukan untuk menjaga kualitas kerja dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

4.3.4 Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Pengetahuan harus diimbangi dengan pengalaman, karena pengetahuan diperoleh lebih cepat dengan pengalaman. Pegawai yang berpengetahuan dan berpengalaman tentu memiliki kemampuan penyelesaian kerja yang baik. Namun penelitian ini menghasilkan hal yang berbeda, dari pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan, hanya kemampuan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, karena perolehan H_1 berpengaruh yaitu *T-statistics* 15,614 > 1,96 dan *P values* 0,000 < 0,05, H_2 berpengaruh yaitu *T-statistics* 2,684 < 1,96 dan *P values* 0,008 < 0,05, dan H_3 tidak berpengaruh yaitu *T-statistics* 1,194 < 1,96 dan *P values* 0,233 > 0,05. Hal tersebut terjadi karena pegawai di instansi tersebut memegang paham senioritas yang menyebabkan efektivitas penyelesaian pekerjaan menurun. Sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Penelitian Gautama (2021) menjelaskan bahwa pegawai yang berpengalaman akan sungkan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya. Hal tersebut terjadi karena dengan pengalaman yang telah dilalui, minat pegawai untuk meningkatkan kapasitas dirinya cenderung menurun. Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau harus menegaskan kepada seluruh pegawainya untuk terus meningkatkan kualitas dirinya. Demi mencapai tujuan instansi dan membuat citra instansi lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

PDF

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penemuan dan pembahasan, maka kesimpulan akhir penelitian ini adalah:

- a. Pengetahuan X_1 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics* $15,614 > 1,96$ dan *P values* $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif yang diberikan pengetahuan X_1 terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) 1,074 atau 107,4%. Hal tersebut berarti setiap pengetahuan bertambah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,074 atau 107,4% di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Rata-rata sampel (*sample mean*) menunjukkan nilai sebesar 1,086 yang berarti rata-rata persentase penambahan pengaruh yang diberikan sebesar 1,086 atau 108,6%. Kemudian penyebaran paling baik pada konstruk X_1 terhadap Y (*standard deviation*) memperoleh nilai sebesar 0,069 atau 6,9%.
- b. Pengalaman X_2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics* $2,684 < 1,96$ dan *P values* $0,008 < 0,05$. Pengaruh yang diberikan pengalaman terhadap kinerja pegawai mengarah ke negatif, dibuktikan dengan nilai *original sample* -0,173 atau -17,3%. Hal tersebut berarti setiap pengalaman bertambah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,173 atau 17,3% di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Rata-rata sampel (*sample mean*) menunjukkan nilai sebesar -0,161 yang berarti rata-rata persentase penurunan pengaruh yang diberikan sebesar 0,161 atau 16,1%. Kemudian penyebaran paling baik pada konstruk X_2 terhadap Y (*standard deviation*) memperoleh nilai sebesar 0,064 atau 6,4%.
- c. Kemampuan X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics* $1,194 < 1,96$ dan *P values* $0,233 > 0,05$. Terdapat pengaruh positif yang diberikan kemampuan X_3 terhadap kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. pegawai Y, dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) -0,124 atau -12,4%. Hal tersebut berarti setiap kemampuan bertambah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,124 atau 12,4% di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Rata-rata sampel (*sample mean*) menunjukkan nilai sebesar -0,133 yang berarti rata-rata persentase penurunan pengaruh yang diberikan sebesar 0,133 atau 13,3%. Kemudian penyebaran paling baik pada konstruk X_3 terhadap Y (*standard deviation*) memperoleh nilai sebesar 0,104 atau 10,4%.
- e. Pengetahuan X_1 , pengalaman X_2 , dan kemampuan X_3 tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan perolehan H_1 berpengaruh yaitu T-statistics $15,614 > 1,96$ dan P values $0,000 < 0,05$, H_2 berpengaruh yaitu T-statistics $2,684 < 1,96$ dan P values $0,008 < 0,05$, dan H_3 tidak berpengaruh yaitu T-statistics $1,194 < 1,96$ dan P values $0,233 > 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, saran untuk penelitian ini adalah:

- a. Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau memiliki tingkat pengetahuan pegawai yang baik. Hal tersebut harus dipertahankan dan jika bisa ditingkatkan melalui pelatihan atau pun sarana peningkatan pengetahuan pegawai lainnya.
- b. Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau harus mempertegas peraturan kerja dan tanggung jawab di setiap jabatan akan terhindar dari paham senioritas dalam bekerja.
- c. Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau perlu menjaga dan meningkatkan kemampuan pegawainya. Hal tersebut diperlukan untuk menjaga kualitas kerja dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
- d. Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau harus menegaskan kepada seluruh pegawainya untuk terus meningkatkan kualitas dirinya. Demi mencapai tujuan instansi dan membuat citra instansi lebih baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yani, D., & Suyarti, (2022). The influence of knowledge and work experience on employee performance with work motivation as a moderating variable. *Enrichment : Journal of Management*, 13(1), 193–203. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1225>
- Angraeni, Baharuddin, & Mattalatta. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Managemnt*, 3(1), 150–163. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Audina, N. (2023). *Pengalaman yang Relevan: Arti, Cara Mengidentifikasi, dan Contoh*. Glints.Com. [https://glints.com/id/lowongan/pengalaman-yang-relevan-adalah/#:~:text=1.-,Pekerjaan sebelumnya,selama berada pada posisi tersebut](https://glints.com/id/lowongan/pengalaman-yang-relevan-adalah/#:~:text=1.-,Pekerjaan%20sebelumnya,selama%20berada%20pada%20posisi%20tersebut).
- Darsini, Fahrurrozi, & Cahyono, E. A. (2019). Pengetahuan; Artikel Review. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 97.
- Engel. (2019). Landasan Teori Kinerja karyawan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 8–30.
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Gautama, G. C. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indonesia Miki Industries. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Gürbilek, N. (2018). Pengalaman lansia dalam mengalami diabetes. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Handayani, K. (2019). Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kemampuan pemecahan masalah soal cerita matematika. *Seminar Nasional Matematika: Peran Alumni MatematikadalamMembangunJejaring*, 325–330. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/26892>
- Handoko, H. T. (2021). *Faktor-Faktor Pengalaman*. 1–23.
- Hasibuan, Nasution, N. L., & Simanjuntak, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Journal Of Educational and Language Research*, 1(12), 2153–2165. <https://bajangjournal.com/JOEL/article/view/3022>
- Hatidah Hatidah, & Agung. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Hutahean, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan. *Jurnal Economic and Strategy (JES)*, 1(1), 1–10.
- Juniantari, M., Setyosari, P., Wedi, A., & Utami, W. B. (2023). Analisis Kondisi Mengetahui Tentang Pengetahuan Dan Implementasinya Pada Pendidikan Abad 21. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 6(3), 366–375. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JFI/article/download/58735/27283>
- Napitupulu, B., & Benedict, I. (2019). Hubungan Penempatan dan Pengembangan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pada Paradede Internasional Hotel Medan. 1.
- Nazarian, S. (2019). Tinjauan Tahunan Kepemimpinan Triwulanan: Kemajuan Teoritis dan Metodologis dalam Kepemimpinan. ScienceDirect. https://www-sciencedirect-com.translate.google.com/topics/psychology/convergent-validity?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=sge#:~:text=Validitas konvergen adalah tingkat di,yang diukur oleh model terkait.
- Novandi, A. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja (*Ability*) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan. *Suparyanto*, 5(3), 248–253.
- Octaviana, Dila Rukmi, & Ramadhani, Reza Aditya. (2021). Hakikat Manusia: Pengetahuan (*Knowledge*), Ilmu Pengetahuan (*Sains*), Filsafat, dan Agama Dila. *Jurnal Tawadhu*, 2(2), 143–159.
- Rama. (2019). Definisi Pengalaman. 6–36. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.unsri.ac.id/20766/2/RAMA_14201_04021481619006_0214057601_02.pdf
- Ridwan, M., Syukri, A., & Badarussyamsi, B. (2021). Studi Analisis Tentang Makna Pengetahuan Dan Ilmu Pengetahuan Serta Jenis Dan Sumbernya. *Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin*, 4(1), 31. <https://doi.org/10.52626/jg.v4i1.96>
- Rosid, A. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengetahuan. Siln-Riyadh.Kemdikbud.Go.Id. <https://siln-riyadh.kemdikbud.go.id/smp/2020/04/16/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-tingkat-pengetahuan/#:~:text=Dalam faktor-faktor yang mempengaruhi,dan sikap seseorang terhadap sesuatu.>
- Saraswati. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Sakti Karanganyar. *Smooting*, 19(4), 302–308. <http://unsa.ac.id/e-journal/index.php/smooting/article/view/800>
- Shafa. (2020). Teknik Analisis Regresi Menggunakan SEM SmartPLS. 1, 16–28.
- Simin, F., & Jafar, Y. (2020). Meningkatkan Kemampuan Menceritakan Isi Bacaan Melalui Pendekatan Komunikatif Pada Siswa Kelas IV di SDN 1 Limboto Barat Kabupaten Gorontalo. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 4(3), 209. <https://doi.org/10.37905/aksara.4.3.209-216.2018>
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 657–662. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D (Cetakan Ke). *Gramedia*. 2022.
- Sulfidar, E. (2022). Kemampuan Siswa Kelas Xi Ips 2 Sma Negeri 8 Bulukumba Dalam Berkarya Mono Print Carbon Erwin Sulfidar. 1–11. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/22807>
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., Fanira, N., & Paleni, H. (2021). Penggunaan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Pada Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3), 715–734. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36015>
- Suriati, Ridjal Syamsul, Halim Ardiansyah, & Mursidah. (2021). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 333–346. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>
- Susilawati, R., Pratiwi, F., & Adhistry, Y. (2022). Pengaruh Pendidikan Kesehatan tentang Disminorhoe terhadap Tingkat Pengetahuan Remaja Putri Mengena Disminorhoe di Kelas XI SMAN 2 Banguntapan Effect of Health Education Level of Knowledge about Disminorhoe teen Prinuess Disminorhoe on in Class XI SMAN 2 . *Jurnal*, 3(2), 37–54.
- Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 504–513. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466>
- Tupty, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 16.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Wardhani, R. K., Ratih, M., & ... (2023). Pengaruh Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Serbaguna Prima Sam... *Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja...*, 4(1), 59–64.



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DOKUMENTASI KEGIATAN



Dokumentasi kegiatan observasi di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.



Dokumentasi wawancara dengan Ibu Cindy Fatika Sari, S.Kom yang dilakukan di ruang kerja Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

STRUKTUR ORGANISASI

**SUSUNAN ORGANISASI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU
TAHUN SIDANG 2022**

Badan Kehormatan 1. H. M. Amin, SH (Ketua) 2. Bambang Rubianto (Wakil Ketua) 3. Hj. Ratna Dewi, SY, SE, Str. Keb (Anggota)	Pimpinan DPRD 1. H. Rodi Wijaya, SE, M.Si (Ketua) 2. Hendri Juniansyah (Wk. Ketua I) 3. Hambali Lukman, SH (Wk. Ketua II)	F. Golkar 1. Ir. Yulian Effendi (Ketua) 2. H. Odi Raffles (Wk. Ketua) 3. Reza Ashabul Kahfi, ST (Sekretaris) 4. Kristina, SE (Anggota) 5. H. Rodi Wijaya, SE, M.Si (Anggota)
Komisi I (Bidang Pemerintahan) 1. Ir. Yulian Effendi (Ketua) 2. H. Abdul Nasir, SE (Wakil Ketua) 3. H. Agushadi, S.Pd (Sekretaris) 4. M. Seh Yamin Effendi (Anggota) 5. Hj. Rosmala Dewi, SH (Anggota) 6. Shery Olivia Utari, S.Kep. Ns (Anggota) 7. Setiawan, SH (Anggota) 8. Yulius, SE (Anggota) 9. Yusma Dewi (Anggota)	Komisi II (Bidang Ekonomi) 1. Sutrisno Amin (Ketua) 2. Yaudi (Wakil Ketua) 3. Kristina, SE (Sekretaris) 4. Leonardi Sohe, SH (Anggota) 5. H. Odi Raffles, SH (Anggota) 6. Dr. H. Meriamon, SP, M.Si (Anggota) 7. H. Rustam Effendi, SH (Anggota) 8. Budi Prayitno (Anggota) 9. Hendi Budiono (Anggota)	F. Gerindra 1. Andi Rusman (Ketua) 2. Yaudi (Wk. Ketua) 3. H. Abdul Nasir, SE (Sekretaris) 4. H. M. Amin, SH (Anggota) 5. Hendri Juniansyah (Anggota)
Komisi III (Bidang Pembangunan) 1. Wansari, SE (Ketua) 2. H. M. Amin, SH (Wakil Ketua) 3. Hj. Ratna Dewi, SY, SE, Str. Keb (Sekretaris) 4. Andi Rusman (Anggota) 5. H. Taufik Siswanto, SE, MM (Anggota) 6. Reza Ashabul Kahfi, ST (Anggota) 7. Bambang Rubianto (Anggota) 8. Arie Pringga Yudha, SE, MM (Anggota) 9. Lian Sumarni, SE (Anggota)	Badan Musyawarah 1. H. Rodi Wijaya, SE, M.Si (Ketua) 2. Hendri Juniansyah (Wakil Ketua) 3. Hambali Lukman, SH (Anggota) 4. Andi Rusman (Anggota) 5. H. M. Amin, SH (Anggota) 6. Leonardi Sohe, SH (Anggota) 7. Ir. Yulian Effendi (Anggota) 8. H. Odi Raffles, SH (Anggota) 9. Hj. Rosmala Dewi, SH (Anggota) 10. Bambang Rubianto (Anggota) 11. Yulius, SE (Anggota) 12. Lian Sumarni, SE (Anggota) 13. Shery Olivia Utari, S.Kep. Ns (Anggota) 14. Wansari, SE (Anggota) 15. Budi Prayitno (Anggota) 16. Imam Senen, S.Sos, M.Si (Sekretaris Bukan Anggota)	F. PDI Perjuangan 1. Wansari, SE (Ketua) 2. Shery Olivia Utari, S.Kep. Ns (Wk. Ketua) 3. Arie Pringga Yudha, SE, MM (Sekretaris) 4. Hambali Lukman, SH (Anggota) 5. H. Rustam Effendi, SH (Anggota)
Badan Anggaran 1. H. Rodi Wijaya, SE, M.Si (Ketua) 2. Hendri Juniansyah (Wakil Ketua) 3. Hambali Lukman, SH (Anggota) 4. Yaudi (Anggota) 5. H. Abdul Nasir, SE (Anggota) 6. H. Taufik Siswanto, SE, MM (Anggota) 7. Ir. Yulian Effendi (Anggota) 8. Reza Ashabul Kahfi, ST (Anggota) 9. Hj. Rosmala Dewi, SH (Anggota) 10. H. Agushadi, S.Pd (Anggota) 11. Hendi Budiono (Anggota) 12. Sutrisno Amin (Anggota) 13. H. Rustam Effendi, SH (Anggota) 14. Arie Pringga Yudha, SE, MM (Anggota) 15. Setiawan, SH (Anggota) 16. Imam Senen, S.Sos, M.Si (Sekretaris Bukan Anggota)	Badan Perda 1. Dr. H. Meriamon, SP, M.Si (Ketua) 2. Yusma Dewi (Wakil Ketua) 3. Yaudi (Anggota) 4. H. Abdul Nasir, SE (Anggota) 5. M. Seh Yamin Effendi (Anggota) 6. Kristina, SE (Anggota) 7. H. Odi Raffles, SH (Anggota) 8. Sutrisno Amin (Anggota) 9. Arie Pringga Yudha, SE, MM (Anggota) 10. Wansari, SE (Anggota) 11. Hj. Ratna Dewi, SY, SE, Str. Keb (Anggota) 12. Imam Senen, S.Sos, M.Si (Sekretaris Bukan Anggota)	F. Keadilan Sejahtera 1. DR. H. Meriamon, SP, M.Si (Ketua) 2. H. Agushadi, S.Pd (Wk. Ketua) 3. Hj. Rosmala Dewi, SH (Sekretaris) 4. Bambang Rubianto (Anggota)
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU KETUA, H. RODI WIJAYA, SE, M.Si	F. Demokrat 1. Leonardi Sohe, SH (Ketua) 2. M. Seh Yamin Effendi (Sekretaris) 3. H. Taufik Siswanto, SE, MM (Anggota)	F. Nasdem 1. Setiawan, SH (Ketua) 2. Hj. Ratna Dewi, SY, SE, Str. Keb (Sekretaris) 3. Budi Prayitno (Anggota)
KETERANGAN TIDAK HADIR	F. Kebangkitan Bintang Hati Nurani 1. Sutrisno Amin (Ketua) 2. Hendi Budiono, A.Md (Wk. Ketua) 3. Yulius, SE (Sekretaris) 4. Yusma Dewi (Anggota) 5. Lian Sumarni, SE (Anggota)	

H. RODI WIJAYA, SE, M.Si

NO	KETERANGAN TIDAK HADIR	KET
	H. RODI WIJAYA, SE, M.Si	

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DATA PEGAWAI



DAFTAR HADIR
 PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA LUBUKLINGGAU

Tanggal : 2024

No.	Nama	NIP	Pangkat / Gol	Jabatan	Masuk	
					Pukul	Paraf
1	MUHAMMAD RIFQI, SH., MH	19850728 201001 1 012	Pembina / IV.a	plt.Sekretaris DPRD/Kabag Peradilan dan Perundang-undangan		
2	RULLY WIJAYA, S.Kom., M.Si	19880712 201101 1 001	Pembina / IV.a	Kabag Umum & Keuangan		
3	DENY NOFRIANSYAH, S.IP., M.Si	19841127 200903 1 001	Pembina / IV.a	Kabag Fasilitas Anggaran & Pengawasan		
4	BENNY CAPRY, S. Kom	19861225 201001 1 017	Penata / III.c	Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawalan		
5	GARJITO, SE	19750617 201001 1 015	Penata Tk.I / III.d	Analisis Kebijakan Ahli Muda		
6	MUHAMMAD ILHAM, SH	19870206 201001 1 007	Penata Tk.I / III.d	Perancang Perundang-Undangan		
7	SRI INDAH SETIAWATI, SE.,MM	19790510 200604 2 022	Penata Tk. I / III.d	Perisalah Legislatif		
8	KARMILA, S.Soc	19780508 200212 2 004	Penata Tk. I / III.d	Analisis Keuangan Pusat Daerah		
9	MIAFARA,MM	19780517 201001 2 008	Penata / III.c	Analisis Keuangan Pusat Daerah		
10	HASBIALLAH, S.Kom	19830329 201001 1 013	Penata Tk.I / III.d	Analisis perbendaharaan		
11	MERIANA, SE	19830609 201001 2 005	Penata Muda Tk.I / III.b	Koordinator Penyiapan Naskah		
12	KARSELA HARYANTI	19761211 201212 2 001	Pengatur / II.c	Pengadministrasi Umum		
13	NUZALI	19800416 200103 1 001	pengatur / II.c	pengadministrasi umum		
14	IRWANSYAH, SE	19840705 201001 1 003	Penata Muda Tk.I / III.b	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana		
15	FERRI HENGKI ERWANSYAH	19790327 200701 1 004	Penata Muda / III.a	Pengelola Sarana Prasarana Rumah Tangga		
16	ROBERT BATKI LUBIS,SM	19831109 200701 1 002	penata muda /III.a	Pengelola Sarana Prasarana Rumah Tangga		
17	ZULKARNAIN, SE	19701113 200501 1 007	Penata / III.c	Humas Protokol dan Publikasi		
18	HANSELL, SE	19771209 200901 1 006	Penata Muda Tk.I / III.b	Analisis Humas		
19	ALI KIROM, MM	19800308 201212 1 002	Penata Muda Tk.I / III.b	Analisis Humas		
20	WAHYU HABIB ANGGAMAHESA, S.IP	19980617 202008 1 001	Penata Muda/III.a	Analisis Humas		
21	ASRIL MUHARDI, SH	19760111 200604 1 008	Penata Muda/III.a	Pengadministrasi Analisis dan Kemitraan Media		
22	TASRIP, S.IP	19700413 198903 1 001	Penata Tk. I / III.d	Koordinator Penyiapan Naskah		
23	SITI ZULAIKHAH, SE	19720815 199402 2 003	Penata Tk.I / III.d	Penyusunan Risalah		
24	SYAMSUL HILAL, SE	19681012 198903 1 005	Penata Tk.I / III.d	Penyusun Naskah Rapat Pimpinan		
25	IVAN LESMANA	19820704 200701 1 002	Penata Muda/III.a	Pengadministrasi Risalah		
26	SYAHRIAL APRIDA	19850406 201001 1 009	Pengatur / II.c	Pengadministrasi Peraturan Perundang-undangan		

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



27	NUR ASRI JULIANI, SE	19850702 201001 2 003	Penata Muda / III.a	Bendahara	
28	SITI AMINAH, SE	19841229 201001 2 002	Penata Tk. I / III.d	Analisis Laporan Keuangan	
29	AAN DETANISAR, S.Kom	19891203 201101 1 002	Penata Muda Tk.I / III.b	Verifikator Data Laporan	
30	Kgs. AHMAD SAZLI, S.Sos	19710315 200003 1 001	Penata Tk.I / III.d	Analisis Perbendaharaan	
31	DESI HENDRIYANI, SE	19831229 201001 2 002	Penata Muda Tk.I / III.b	Analisis Laporan Keuangan	
32	KOMARIA, S.Sos	19801007 201212 2 001	Penata / III.c	Analisis Laporan Keuangan	
33	HERI MULYATI, SE	19790917 200803 2 002	Penata / III.c	Analisis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	
34	MERRY ZULAIKA	19810625 201212 2 001	Pengatur / II.c	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	

Lu

Ph

M

P

N

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA INSAN
KAMPUS 1
Jl. Sekeloa Selatan I No. 1 Lubuklinggau, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31132

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Laras Navia Gantari
Nim : 210101012
Pembimbing 1 : Dr. Hartati Fatma Juha, S.Pd., MEd.
Pembimbing 2 : Su Yadi, S.E., MM
Judul : Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai di sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
6	17-10-2024	Prinsip Sms 1,2,3	ACE Lms Sms		
7	19-10-2024	proposisi	- Latar belakang kurang isi tem. - Rukun yg relevan		
8	22-10-2024	proposisi	- Struktur perlu		
9	24-10-2024	proposisi	Aa latar usian proposisi.		

Lubuklinggau,2024
Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyo, SE., MM)

UNIVERSITAS BINA INSAN
0812-1826-6228 (Marketing UNVBI)
0812-3151-8800 (Admin UNVBI)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
LEMBAR WAWANCARA

PDF

LEMBAR WAWANCARA

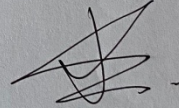
**PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA
LUBUKLINGGAU**

Narasumber yang terhormat,

Saya ucapkan terima kasih sebelumnya karena Bapak/Ibu/Sdr/i bersedia berpartisipasi dalam memperlancar penelitian saya. Adapun penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi. Sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Saya menjamin kerahasiaan anda sebagai kode etik penelitian.

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti **PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA LUBUKLINGGAU** secara umum, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan pertanyaan yang diajukan.

Hormat Saya,



Laras Novia Gantari

Narasumber : Cindy Fatika Sari, S.Kom
Jabatan : Staff Kepegawaian
Pewawancara : Laras Novia Gantari
Tempat : Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau
Tanggal : 02 Oktober 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan Identitas:

P : Pewawancara

N : Narasumber



- P : Selamat siang, saya Laras Novia Gantari mahasiswa jurusan manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau mohon izin untuk melakukan wawancara dengan ibu. Perkenankan untuk meluangkan waktu sebentar ya bu.
- N : Iya silahkan, mungkin agak dipersingkat tentang poin-poin yang ingin ditanyakan saja ya, karena saya juga sedang ada pekerjaan yang harus diselesaikan.
- P : Baiklah bu, saya mulai dengan pertanyaan pertama tentang pengetahuan. Menurut ibu bagaimana pengetahuan yang dimiliki pegawai yang bekerja disini?
- N : Waduh pertanyaan pertama sudah sulit dan riskan ini ya, secara umum dan keseluruhan saya rasa pengetahuan pegawai disini sudah cukup baik mengingat jabatan yang mereka miliki.
- P : Kemudian bagaimana tentang pengalaman yang dimiliki pegawai disini?
- N : Untuk pengalaman tentu pegawai senior sudah mumpuni dilihat dari lamanya mereka bekerja. Namun untuk pegawai baru saya rasa perlu lebih memahami lagi terkait pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki pada jabatannya.
- P : Selanjutnya tentang kemampuan yang dimiliki pegawai disini, berikan pendapat ibu mengenai hal tersebut.
- N : Kalau kemampuan sebenarnya sama dengan pengetahuan tadi, secara keseluruhan kemampuan yang dimiliki pegawai disini cukup baik.
- P : Jika kinerja pegawai yang dihasilkan bagaimana ya bu?
- N : Jika secara keseluruhan dan detail saya kurang tahu karena perbedaan tanggung jawab mengenai jabatan yang berhak memeriksa kinerja pegawai disini. Namun secara garis besar kinerja pegawai disini bisa dikatakan baik.
- P : Mungkin pertanyaan ini agak intens bu karena saya ingin bertanya tentang pendapat dan pengalaman ibu selama bekerja disini.
- N : Pertanyaan seperti apa itu? Jika bisa saya jawab sesuai kapasitas saya, maka akan saya jawab.
- P : Selama ibu bekerja disini, adakah permasalahan sedikit banyak tentang pengetahuan pegawai?
- N : Seluruh instansi tentu pasti mengalami permasalahan di seluruh sektor atau bidangnya. Apalagi menyangkut pengetahuan, tapi menurut saya karena instansi ini dasarnya adalah sekretariat terkait pengetahuan pegawai saya rasa ada beberapa pegawai yang tidak sesuai antara jabatan yang dimiliki dengan riwayat pendidikan. Untuk pegawai baru terkadang mereka lupa tentang prosedur kerja disini, baik itu secara pengetahuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PDF

- mereka atau pemahaman mereka.
- P : Adakah permasalahan tentang pengalaman pegawai?
- N : Kalau permasalahan bidang pengalaman tentu ada. Mungkin ini terjadi pada pegawai baru. Terkadang karena kesibukan pimpinan disini sehingga lupa memberi arahan, saat itu pegawai baru mungkin sungkan untuk bertanya pada seniornya sehingga kadang terjadi kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Karena masa kerja mereka yang belum lama, pegawai baru terkadang sering bingung saat diberikan pekerjaan. Terkait pengalaman juga ada pegawai yang kurang bisa dalam menggunakan fasilitas yang ada di kantor ini yang dibutuhkan dalam penyelesaian kerjanya.
- P : Banyak atau tidak ya bu pegawai baru yang dimaksud?
- N : Di kantor ini tidak banyak pegawai baru sehingga permasalahan yang dialami masih tergolong wajar.
- P : Jika kemampuan ada tidak ya bu permasalahannya?
- N : Kemampuan seperti apa yang dimaksud?
- P : Mungkin konseptual, teknis, dan sosial.
- N : Jika konseptual itu saya rasa karena kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai ada yang tidak sesuai itu sehingga pernah terjadi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Untuk teknis mungkin terjadi pada pegawai baru yang kurang bisa dalam menggunakan fasilitas disini. Jika sosial itu biasa terjadi saya rasa di seluruh instansi, seperti pegawai baru yang kurang nyaman jika ngobrol dengan atasan atau seniornya.
- P : Kalau kinerja bagaimana bu?
- N : Mungkin pertanyaannya berkaitan ini ya soalnya jawabannya hampir sama ini. Untuk kinerja tentu menurun jika pegawai kurang bisa dalam menggunakan fasilitas disini. Hal tersebut tentu menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.
- P : Mungkin cukup pertanyaan saya bu, terima kasih sudah mau meluangkan waktunya untuk saya wawancarai.
- N : Iya sama-sama dan sama ucapkan terima kasih untuk Universitas Bina Insan yang sudah mengirimkan mahasiswanya kesini untuk melakukan penelitian. Hal tersebut berguna untuk meningkatkan kualitas pekerjaan kami.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SURAT BALASAN

RESEPTENELITIAN

PDF



PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jln. Soekarno Hatta Rt.05 Kel. Petanang Ulu, Kecamatan Lubuklinggau Utara I
LUBUKLINGGAU

Kode Pos : 31619

Lubuklinggau, 24 september 2024

Nomor : 175/2503 /Setwan-LLG/IX/2024
Lamp : -
Perihal : Konfirmasi izin observasi
penelitian

Kepada :
Yth Pimpinan Universitas Bina Insan
Lubuklinggau
di-

Tempat

Sehubungan surat saudara nomor : 0816e/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 tanggal 09 september 2024 perihal : permohonan izin observasi penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan untuk memberi izin melaksanakan kegiatan observasi penelitian di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau,

Memberi izin kepada :

Nama Mahasiswa : Laras Novia Gantari
Nim : 2101020212
Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata Satu (S1)
Tempat Penelitian : Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



PI SEKRETARIS DPRD
KOTA LUBUKLINGGAU

MUHAMMAD RIFQI, SH., MH
Pembina/ IV.a
NIP. 19850728 201001 1 012

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SURAT PENELITIAN

Lubuklinggau, 9 September 2024

Nomor : 0816e/UNIV. BINA INSAN/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan izin observasi penelitian

Kepada Yth.
Di
Sekretaris DPRD Kota Lubuklinggau
Tempat

Dengan Hormat,

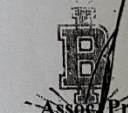
Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Laras Novia Gantari
NIM : 2101020212
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Tempat Penelitian : Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi berupa observasi penelitian di Instansi yang Bapak Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora



Asoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN 0210078701
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
FAKULTAS ILMU EKONOMI
DAN SOSIAL HUMANIORA

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBANGAJUAN JUDUL

PDF



UNIVERSITAS BINA INSAN
Jalan Jendral Besar H.M. Soeharto KM.13 Kel. Lubuk Kumpang Kec. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

Formulir Pengajuan Judul Skripsi
Program Studi Manajemen

Nama : LARAS NOVIA GANTARI
NIM : 2101010212
Alamat : Tanah Periuk
No.Hp : +62 895-3478-35429

Rumusan Masalah 1 : Apakah kesejahteraan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau?
Judul 1 : Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Rumusan Masalah 2 : Apakah pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau?
Judul 2 ^{7/9} _{RCC} : Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Rumusan Masalah 3 : Apakah pelatihan dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau?
Judul 3 : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau

Diusulkan Judul Nomor :1(satu)/ 2(Dua)/ 3(Tiga)*

Lubuklinggau, September 2024
Mahasiswa yang mengusulkan,

(LARAS NOVIA GANTARI)

Menyetujui Dosen Pembimbing,

Pembimbing 1 (Dr. Hartati Ratna Juita, S.Pd., M.Pd) ^{7/9 2024}

Pembimbing 2 (Suyadi, S.E., MM)

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis
dan Sosial Humaniora

(Dr. ^{Okro Rudianto, S.E., M.Si})

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

(^{Suryono, S.E., MM})

0733-4553932 (Rektorat Universitas
0733-3280300 Bina Insan)
0733-3280200 (Pascasarjana)

0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
Admin@univbinainsan.ac.id

univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id



Outer Loadings

	Kemampuan X3	Kinerja Pegawai Y	Pengalaman X2	Pengetahuan X1
K1	0,712			
K10	0,876			
K2	0,912			
K3	0,914			
K4	0,871			
K5	0,905			
K7	0,795			
K8	0,810			
K9	0,816			
KP3		0,937		
KP4		0,865		
KP6		0,903		
KP8		0,916		
P1				0,960
P2				0,838
P3				0,939
P4				0,948
P5				0,942
P6				0,903
P7				0,821
P8				0,898
P9				0,954

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



P_1				0,892
P_2				0,906
P_3				0,893
P_4				0,948
P_5				0,953
P_6				0,959
P_7				0,959
P_8				0,942
P_9				0,922

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai Y_	0,807	0,788

Cross Loadings

	Kemampuan X3	Kinerja Pegawai Y_	Pengalaman X2	Pengetahuan X1
K1	0,712	0,126	0,129	0,252
K10	0,876	0,365	0,613	0,528
K2	0,912	0,389	0,390	0,539
K3	0,914	0,423	0,278	0,562
K4	0,871	0,293	0,227	0,416
K5	0,905	0,310	0,354	0,461
K7	0,795	0,290	0,249	0,394
K8	0,810	0,274	0,470	0,404
K9	0,816	0,331	0,315	0,429

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



KP3	0,321	0,937	0,503	0,814
KP4	0,349	0,865	0,491	0,757
KP6	0,455	0,903	0,528	0,824
KP8	0,276	0,916	0,442	0,804
P1	0,533	0,859	0,677	0,960
P2	0,355	0,748	0,844	0,838
P3	0,555	0,786	0,712	0,939
P4	0,575	0,781	0,664	0,948
P5	0,453	0,913	0,590	0,942
P6	0,472	0,805	0,636	0,903
P7	0,541	0,695	0,505	0,821
P8	0,493	0,766	0,574	0,898
P9	0,481	0,872	0,662	0,954
P_1	0,438	0,472	0,892	0,666
P_2	0,471	0,317	0,906	0,531
P_3	0,511	0,331	0,893	0,510
P_4	0,383	0,481	0,948	0,686
P_5	0,360	0,548	0,953	0,691
P_6	0,329	0,471	0,959	0,618
P_7	0,320	0,618	0,959	0,740
P_8	0,392	0,524	0,942	0,707
P_9	0,351	0,603	0,922	0,704



Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kemampuan X3	0,951	0,968	0,958	0,719
Kinerja Pegawai Y_	0,927	0,928	0,948	0,820
Pengalaman X2	0,981	0,993	0,983	0,866
Pengetahuan X1	0,975	0,978	0,978	0,833

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
K1 <- Kemampuan X3	0,712	0,707	0,125	5,692	0,000
K10 <- Kemampuan X3	0,876	0,865	0,098	8,979	0,000
K2 <- Kemampuan X3	0,912	0,899	0,074	12,402	0,000
K3 <- Kemampuan X3	0,914	0,914	0,040	23,026	0,000
K4 <- Kemampuan X3	0,871	0,857	0,073	11,965	0,000
K5 <- Kemampuan X3	0,905	0,886	0,081	11,233	0,000
K7 <- Kemampuan X3	0,795	0,792	0,094	8,433	0,000
K8 <- Kemampuan X3	0,810	0,798	0,117	6,920	0,000
K9 <- Kemampuan X3	0,816	0,813	0,089	9,161	0,000
KP3 <- Kinerja Pegawai Y_	0,937	0,937	0,025	36,986	0,000
KP4 <- Kinerja Pegawai Y_	0,865	0,852	0,090	9,624	0,000
KP6 <- Kinerja Pegawai Y_	0,903	0,900	0,052	17,253	0,000
KP8 <- Kinerja Pegawai Y_	0,916	0,912	0,045	20,202	0,000
P1 <- Pengetahuan X1	0,960	0,960	0,015	65,988	0,000
P2 <- Pengetahuan X1	0,838	0,833	0,074	11,369	0,000
P3 <- Pengetahuan X1	0,939	0,937	0,023	40,142	0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



P4 <- Pengetahuan X1	0,948	0,948	0,020	46,795	0,000
P5 <- Pengetahuan X1	0,942	0,942	0,024	39,603	0,000
P6 <- Pengetahuan X1	0,903	0,902	0,048	18,938	0,000
P7 <- Pengetahuan X1	0,821	0,826	0,074	11,092	0,000
P8 <- Pengetahuan X1	0,898	0,903	0,034	26,390	0,000
P9 <- Pengetahuan X1	0,954	0,954	0,017	57,285	0,000
P_1 <- Pengalaman X2	0,892	0,894	0,042	21,119	0,000
P_2 <- Pengalaman X2	0,906	0,900	0,049	18,556	0,000
P_3 <- Pengalaman X2	0,893	0,887	0,060	14,863	0,000
P_4 <- Pengalaman X2	0,948	0,946	0,021	45,579	0,000
P_5 <- Pengalaman X2	0,953	0,953	0,019	49,844	0,000
P_6 <- Pengalaman X2	0,959	0,957	0,019	50,917	0,000
P_7 <- Pengalaman X2	0,959	0,959	0,017	57,418	0,000
P_8 <- Pengalaman X2	0,942	0,938	0,025	38,331	0,000
P_9 <- Pengalaman X2	0,922	0,926	0,041	22,483	0,000

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kemampuan X3 -> Kinerja Pegawai Y_	-0,124	-0,133	0,104	1,194	0,233
Pengalaman X2 -> Kinerja Pegawai Y_	-0,173	-0,161	0,064	2,684	0,008
Pengetahuan X1 -> Kinerja Pegawai Y_	1,074	1,086	0,069	15,614	0,000

Tabulasi Data Penelitian

Responden	Indikator										Total
	Latar Belakang Pendidikan					Pengetahuan Tentang Prosedur					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	39
2	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	40
3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
6	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	45
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	44
21	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	43
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49



23	2	1	1	1	2	1	4	3	3	1	19
24	1	1	1	1	2	4	2	4	1	1	18
25	2	1	2	1	1	3	3	1	1	3	18
26	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	17
27	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	19
28	1	1	1	2	2	1	3	3	1	3	18
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	44
31	1	1	1	2	2	1	3	3	1	1	16
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	43
34	3	5	4	4	4	4	2	5	4	4	39

Responden	Indikator										Total
	Masa Kerja			Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan			Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	
1	4	1	3	4	4	3	5	5	3	4	36
2	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	42
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
4	4	3	1	4	4	2	5	4	4	5	36
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
6	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
9	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
11	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	45
12	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
16	4	2	2	3	1	1	2	2	5	5	27
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
18	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	3	1	2	2	2	1	2	2	1	5	21
21	4	1	2	2	2	1	2	2	1	5	22
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
25	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	23
26	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	23
27	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	22
28	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	2	1	1	1	2	1	2	2	2	5	19
31	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	14
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	45
34	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	43

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Responden	Indikator										Total
	Kemampuan Teknis			Kemampuan Konseptual			Kemampuan Sosial				
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
1	3	1	1	4	1	3	4	3	4	2	26
2	4	2	2	2	1	4	3	5	3	4	30
3	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	39
4	3	1	1	3	1	3	3	2	2	2	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	2	2	4	3	4	4	4	5	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
9	4	1	1	3	1	3	4	3	2	2	24
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	1	1	2	1	3	3	2	2	2	20
12	4	5	2	4	3	4	5	4	4	4	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	1	1	3	2	5	4	3	3	2	28
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	16



24	3	1	3	3	2	4	4	3	3	2	28
25	4	1	1	3	2	5	4	3	3	2	28
26	4	1	1	3	1	4	4	3	3	2	26
27	4	1	1	3	3	4	4	3	3	2	28
28	5	1	1	4	1	4	4	4	4	3	31
29	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	42
30	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	34
31	5	1	1	4	1	5	5	1	5	1	29
32	2	1	1	1	1	5	5	1	5	1	23
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	1	2	1	2	2	2	5	5	5	5	30

Responden	Indikator										Total
	Efektivitas dan Efisiensi					Disiplin					
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	
1	2	3	4	5	3	5	5	4	3	1	35
2	4	4	5	3	5	5	4	4	4	2	40
3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	43
4	2	3	5	4	2	5	4	5	3	1	34
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
6	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	43
7	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
9	2	3	4	5	5	5	4	5	4	1	38
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
11	2	3	5	5	5	1	4	5	3	1	34

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



12	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
16	4	5	5	4	1	5	1	5	5	5	40
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
18	2	3	4	5	5	5	5	5	4	1	39
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	41
21	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	41
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	1	3	4	2	1	1	1	4	2	1	20
24	2	3	1	1	5	1	2	4	3	1	23
25	2	4	3	2	3	1	5	1	4	1	26
26	3	4	1	1	3	1	5	1	4	1	24
27	3	4	1	2	3	1	5	1	4	1	25
28	3	4	1	2	3	1	5	1	5	1	26
29	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
30	4	5	5	5	1	5	2	5	5	5	42
31	4	5	1	5	1	1	2	1	5	5	30
32	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
33	4	5	1	1	1	1	1	1	3	1	19
34	4	5	4	4	1	2	1	5	5	5	36

Protected by PDF Anti-Copy Free
DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Dokumentasi penyebaran kuesioner di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau