

ABSTRAK

**ANALISIS PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR
PELATIHAN PETERNAKAN(BBPP) NOELBAKI, KABUPATEN
KUPANG.**

Di era globalisasi sekarang tingkat persaingan antar organisasi mengalami peningkatan baik pada organisasi kecil maupun organisasi yang besar. Tingkat persaingan yang tinggi ini memacu tiap-tiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini juga terjadi pada instansi pemerintah, termasuk Balai Besar pelatihan Peternakan(BBPP) Noelbaki, Kabupaten Kupang, yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor peternakan. Untuk mewujudkan pelayanan yang efektif dan efisien, pegawai dilingkungan Balai Besar Pelatihan Peternakan(BBPP) Noelbaki, Kabupaten Kupang dituntut memiliki kompetensi kerja yang baik serta mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Meskipun secara umum pelaksanaan tugas berjalan dengan baik, namun peningkatan kualitas kinerja pegawai tetap menjadi perhatian penting, khususnya dalam kaitannya dengan keterampilan kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Peternakan(BBPP) Noelbaki, Kabupaten Kupang. Menurut Budiyo(2016) skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga terjadi tujuan yang diinginkan. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Mangkunegara(2009), pengalaman kerja adalah proses penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui proses kerja dalam jangka waktu tertentu dan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan modal penting dalam membentuk kualitas kinerja pegawai.

Hasibuan,(2016) berpendapat tentang kinerja merupakan sebuah hasil akhir pekerjaan yang didapatkan individu maupun kelompok dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar pelatihan Peternakan (BBPP) Noelbaki, Kabupaten Kupang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Noelbaki, Kabupaten Kupang. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial(Uji T), Uji Simultan(Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi(R^2). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial keterampilan kerja(X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Balai Besar Pelatihan Peternakan(BBPP) Noelbaki, Kabupaten Kupang, dan Pengalaman kerja(X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Balai Besar Pelatihan Peternakan(BBPP) Noelbaki, Kabupaten Kupang. Sedangkan secara simultan atau secara bersama-sama keterampilan kerja(X_1) dan Pengalaman kerja(X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan(BBPP) Noelbaki, Kabupaten Kupang. hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstanta α sebesar 10.840 sedangkan koefisien $b_1 = 0,610$, $b_2 = 0,357$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh keterampilan kerja(X_1) dan pengalaman kerja(X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut: $Y = 10.840 + 0,610X_1 + 0,357X_2$. Selain itu hasil uji hipotesis pertama yaitu keterampilan kerja(X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel keterampilan kerja(X_1) ditemukan Nilai T hitung $5.418 > T \text{ tabel } 1,678$ dan tingkat signifikan $t = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima yaitu variabel keterampilan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berikutnya hasil uji

hipotesis kedua yaitu untuk variabel pengalaman kerja (X_2) ditemukan nilai T hitung 3.283 > T tabel 1,678 dengan tingkat signifikan $t = 0,002$ oleh karena itu nilai signifikan < 0.05 maka $H_0(b_2=0)$ ditolak dan $H_a (b_2 \neq 0)$ diterima yaitu pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk pengujian uji f ditetapkan F hitung 67.744 > F tabel 3,20 dengan tingkat signifikan = 0,000. Oleh karena itu nilai signifikan < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan keterampilan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0,742 atau 74,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 74,2%. Sedangkan pengaruh sebesar 25,8% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai.