

## ***The Influence Of Work Skills And Knowledge On The Performance Of Employees At National Land Agency (BPN) Of Bandung Regency***

### **Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung**

Vinny Fitria<sup>1</sup>, Widwi Handari Adji<sup>2</sup>

Manajemen Bisnis, Politeknik Piksi Ganesha, Indonesia<sup>1,2</sup>

[vinnyfitria001@gmail.com](mailto:vinnyfitria001@gmail.com)<sup>1</sup>, [widwihandari@gmail.com](mailto:widwihandari@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This research has the aim of being able to know the Skills and Knowledge of employees at National Land Agency of Bandung Regency. The system used in this research is quantitative. The population was taken from the total number of employees with a total of 134 employees. The sample was calculated using the Slovin formula and respondents as many as 100 employees. The quantitative method is performed by applying double linear regression analysis, f test, t test, and determination coefficient. In calculating the weight of this value, the value of relevance is  $0,00 < 0,05$ , which means that the free variables that are Skills and Knowledge influence simultaneously on the bound variable that is Employee Performance. In this study R squared by 0,731 which means 73,1% of Work Skills and Knowledge influenced Employee Performance. Looking at the results of research on Skills and Knowledge, it is necessary to pay more attention to the experience and ability of employees to improve the performance of the company.*

**Keywords :** Work Skills, Knowledge, Performance.

#### **ABSTRAK**

Riset ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui Keterampilan dan Pengetahuan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung. Sistem yang dipakai dalam riset ini adalah Kuantitatif. Diambil populasi dari seluruh pegawai dengan jumlah 134 pegawai. Sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dan responden sebanyak 100 pegawai. Metode Kuantitatif dilakukan dengan menerapkan analisis regresi linier berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi. Dalam menghitung bobot nilai ini, nilai relevannya adalah  $0,00 < 0,05$ , yang berarti variable bebas yaitu Keterampilan dan Pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat yaitu Kinerja Pegawai. Pada riset ini R squared sebesar 0,731 yang berarti 73,1% Keterampilan dan Pengetahuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Melihat hasil riset mengenai Keterampilan dan Pengetahuan, maka perlu lebih diperhatikan pengalaman dan kemampuan pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

**Kata Kunci :** Keterampilan, Pengetahuan, Kinerja

### **1. Pendahuluan**

Tahun 1960, Undang-Undang Pokok Agraria (UUPA), diubah beberapa kali di bawah administrasi Kantor Negara. Di bawah Kementerian Agraria, kebijakan Badan Pertanahan dibahas dan dipantau oleh administrasi Negara hingga jenjang Kantah, tetapi di bawah Kementerian Dalam Negeri hanya melalui Direktorat Jendral Agraria. Di jenjang Kantah, Kantor Pertanahan memiliki program termasuk : Prona, Redistribusi, IP4T, SMS, Pertanian, UKM, Konsolidasi, Rutin dan PTSL.

Badan Pertanahan Nasional adalah badan di luar Kementerian, berada di bawah Kementerian dan beroperasi di bawah kewenangannya dan dipimpin oleh Kepala Urusan Pertanahan. Badan Negara adalah salah satu lembaga negara yang diberi wewenang untuk memperoleh tanah guna pembangunan di wilayahnya untuk kepentingan umum. Kewenangan menyelenggarakan pengadaan tanah meliputi penentuan subyek dan subyek pembagian tanah, pemanfaatan dan penyelesaian masalah kekosongan, penyelesaian sengketa lapangan sampai

ganti rugi dan ganti rugi tanah bangunan. Kompensasi untuk kehilangan tanah tersebut juga dapat mencakup jumlah maksimum tanah tambahan dan tanah yang hilang yang menjadi sasaran reformasi kredit.

Rank dan Frese dalam (Syahdan, 2014) mengatakan kemampuan kerja pegawai sangat penting untuk melaksanakan tugas dalam organisasi. Seorang pegawai dengan kemampuan yang unggul hendak memiliki banyak informasi tentang apa yang harus digarap dengan masalah tersebut dan pegawai cepat beradaptasi dengan pekerjaan yang akan dilakukan akibat sudah memiliki kemampuan yang diperlukan sampai perusahaan mudah menggapai sesuatu yang dituju karena ditopang pegawai yang memiliki keahlian serta pengalaman. Oleh karena itu, setiap perusahaan berjuang menyelenggarakan program penyuluhan pegawai guna menaikkan dan membentangkan kompetensi dan kemampuan pegawainya. Penyuluhan tenaga kerja ialah salah satu molekul yang sangat penting untuk mengangkat taraf human resources serta menaikkan daya tampung produksi, karena penyuluhan tenaga kerja tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga kemampuan kerja. Kreativitas kerja dapat mengantongi pegawai apabila memiliki kemampuan yang dapat mereka aplikasikan dalam tanggungan perusahaan.

Mazdayani, Sayekti, dan Nugraha dalam (Astika Darmayanti et al., 2014), keterampilan kerja ialah salah satu molekul kinerja yang mengubah produktivitas. Di area kerja, keterampilan dan pengetahuan setiap pegawai tentunya merupakan aset yang sangat berharga. Sikap kerja mencerminkan kecenderungan untuk secara konsisten menanggapi sesuatu, meningkatkan kualitas personel, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerja sangat penting. Keterampilan dan pengetahuan yang tinggi tanpa dukungan budaya yang baik menyebabkan kinerja yang buruk, yang menghambat pertumbuhan yang cepat.

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan banyak tugas yang merupakan pengembangan produk kerja yang dicapai. Keterampilan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi yang mempengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan program terpenting di dalam perusahaan. Berbicara mengenai perusahaan memang tidak akan lepas dari dukungan pegawai. Tenaga kerja merupakan hal terpenting yang memberikan dampak besar bagi perkembangannya perusahaan, tanpa human resources perusahaan tidak dapat berinvestasi pada peningkatan produktivitas. Dengan merisau kebutuhan pegawai maka dapat mendukung kinerja untuk hasil dan kualitas yang maksimum.

Menurut Rebber dalam (Latifah Siti, 2017) keterampilan dapat melakukan perilaku yang rumit dan tertata secara lancar sebanding dengan kedudukan untuk menggapai hasil yang maksimum. Produktivitas kerja dapat tergapai apabila memiliki kemampuan yang dapat diaplikasikan dalam pekerjaan di perusahaan. Kemampuan kerja tidak mudah lepas dengan kesanggupan fisik dan batin yang dibutuhkan setiap orang untuk memenuhi tugas pegawai. Keterampilan kerja hanyalah keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh secara praktis untuk melakukan suatu pekerjaan, yang bersifat individual. Sementara itu menurut Rebber dalam (Wahyu Lelly Hana Setyanti Sri et al., 2014) keterampilan adalah seperangkat praktik yang ditujukan untuk menemukan dan menggunakan sumber-sumber intelektual pengetahuan dari kecerdasan setiap orang untuk dimanfaatkan sepenuhnya dalam organisasi.

Keterampilan kerja adalah urusan individu, setiap orang memiliki taraf kemampuan yang bertentangan berdasarkan keterampilan. Kemampuan memiliki keuntungan luar biasa bagi perseorangan, perusahaan dan khalayak. Bagi perseorangan, kemampuan dapat menaikkan kinerjanya, maka dari itu mereka dibayar sepadan dengan kinerjanya. Hal ini dinyatakan bahwa apabila perusahaan senang dengan prestasi stafnya, maka perusahaan harus memberi penghargaan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka dan mendukung pengahargaan tersebut.

Pegawai ialah molekul terpenting dalam perusahaan, berkat pegawai perusahaan tidak dapat bergerak dengan mulus sebanding dengan visi dan misi yang telah diuraikan. Ketika sebuah perusahaan memiliki pegawai yang baik, itu memiliki efek positif pada tingkat

produktivitas dan sebaliknya. Produktivitas akan maksimal bila pegawai bekerja secara kompeten, kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterampilan kerja dan pengetahuan masing-masing individu. Oleh karena itu, pekerjaan tersebut membutuhkan pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik agar tujuan perusahaan berjalan dengan lancar.

Masalah rendahnya kinerja staff muncul dari beberapa faktor, yaitu :

Faktor pertama adalah kemampuan bekerja, dilihat dari pengetahuan dan pengalaman. Ada pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja sehingga sering terjadi kesalahan dalam bekerja.

Faktor lainnya adalah pengetahuan pegawai yang belum optimal. Hal ini tergambar dari masih banyaknya pegawai yang belum sepenuhnya menangani tugas yang telah ditargetkan oleh perusahaan, terutama untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

Di lingkungan kerja, keterampilan dan pengetahuan setiap karyawan tentunya menjadi aset yang sangat berharga. Sikap kerja mencerminkan kecenderungan untuk secara konsisten menanggapi sesuatu, meningkatkan kualitas personel, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerja sangat penting. Keterampilan dan pengetahuan yang tinggi tanpa dukungan budaya yang baik menyebabkan kinerja yang buruk, yang menghambat pertumbuhan yang cepat.

Menurut Nisak & Fahrudin dalam (Puspa Rini Puspa & Winata Viska, 2020) mengatakan bahwa kemampuan membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai lebih cepat dengan memerlukan pelatihan dasar dan keterampilan yang dimiliki setiap orang. Kemampuan ialah kapabilitas yang berasosiasi dengan tugas, seperti kemampuan mengaplikasikan perangkat, atau komunikasi yang transparan tentang arah dan golongan. MenurutClick here to enter text. (Hasibuan & Malayu, 2014) dalam Istikomah menyatakan keterampilan kerja adalah kemampuan individu menyelesaikan tugas tertentu. Keterampilan kerja dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan dalam hal kompetensi, karena pegawai sendiri tahu bagaimana mengelola pekerjaannya hingga dianggap sebagai perusahaan yang sukses. (Sulistiyani et al., 2018) mengartikan pemahaman kerja sebagai amplifikasi dari hasil proses pendidikan yang baik, yang dapat berfungsi untuk meningkatkan pemecahan masalah, kreativitas dan kemampuan kerja seseorang, secara formal maupun informal.

Menurut Gazalba dalam (Setyorini et al., 2013) mempresentasikan bahwa pemahaman adalah apa yang didapati, atau karya pengetahuan. Karya ini ialah hasil dari pandangan, interpretasi, pengamatan, dan kelihaihan. Pengetahuan adalah properti atau isi pikiran. Pengetahuan adalah fenomena, gejala atau keterangan yang diraih melalui kemahiran atau penelaahan. Pengetahuan adalah laporan yang tersua atau disadari seseorang. Keterangan mencakup segenap kegiatan dengan sistem dan landasan yang ditanggung dan semua hasil yang diraih. Yuniarsih dan Suwanto dalam (Suriati et al., 2014) mengatakan bahwa pengetahuan adalah milik seseorang khususnya dalam bidang tertentu. Jika mekanisme yang dilandasi dengan pemahaman, rekognisi dan perilaku yang aktual maka karakter akan bersifat lestari, sebaliknya jika karakter tidak dilandasi oleh pengetahuan dan kesadaran maka tidak akan terjadi.

Menurut Notoatmodjo dalam (Noviyanti et al., 2014) pengetahuan adalah sesuatu yang secara nyata diperoleh setiap orang, berdasarkan imajinasi tentang sesuatu yang terjadi secara langsung atau tidak langsung, dan nada hubungan antara satu pengertian dengan pengertian lainnya. Pengetahuan terus berkembang berdasarkan banyak hal yang dapat ditangkap oleh indera dan dijadikan sebagai sumber pemikiran.

Berkembangnya ilmu pengetahuan tidak serta merta menjadikan seseorang lebih baik dari sebelumnya. Banyak pengamatan dan studi tentang beberapa informasi dan peristiwa yang diterima tidak dapat diinterpretasikan oleh manusia. Terkadang pengetahuan yang diperoleh seseorang mengarah pada ide yang biasanya tidak baik, dan itu menunjukkan bahwa ada cacat dalam proses mengamati sumber pengetahuan atau dalam proses kognisi itu sendiri. Kinerja perusahaan dituntut berdasarkan kinerja masing-masing individu. Menurut As'ad dalam

(Saputra Heru et al., 2016) efisiensi adalah kualitas, komitmen waktu, posisi, kehadiran, dan keamanan mengelola bisnis. Sedangkan menurut Jena & Goyal dalam (Wijayanti & Ariyani, 2022) kinerja adalah keterlibatan langsung pegawai dalam pemberdayaan diri dan ekspresi diri, membuktikan intelegensi emosional yang tinggi dan menunjukkan peningkatan produktivitas, yang dapat mempengaruhi etos kerja yang positif.

Menurut Kasmir dalam (Hanum, 2016) menyatakan bahwa efisiensi adalah hasil kerja dan karakter yang dicapai selama kurun waktu spesifik dalam melaksanakan perintah dan kewajiban yang dibebankan. Namun terkadang ada pegawai yang tidak mampu mencapai tujuan yang telah dipertahankan. Kemampuan seseorang ialah parameter pertama pengembangan kinerja, tercermin dari reaksi kerjanya. Artinya, sanggup tidaknya seseorang melakukan pekerjaannya layak menyertakan tanggung jawab berkenaan komitmennya. Menurut Mangkunegara dalam (Gusti et al., 2015) mengutarakan kinerja pegawai sebagai hasil kerja dapat dicapai secara kuantitatif dan kualitatif dalam kemampuan pegawai dalam melangsungkan tugas sesuai kewajiban yang ditargetkan atasan. penyelenggaraan pelayanan ialah hasil implementasi dari agenda kerja yang disusun oleh lembaga, yang dilakukan oleh pengelola dan pegawai (SDM) yang bergerak di dalamnya.

Tujuan penelitian ini lebih ditujukan untuk mengetahui keterampilan kerja dan informasi untuk memahami bagaimana suatu kelompok atau individu melakukan pekerjaan tertentu. Akumulasi data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pegawai berupa daftar pertanyaan dalam bentuk Google form yang digunakan sebagai sample.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Pengetahuan**

Menurut Iskandar dan Subekan dalam (Diah Lusy & Setyaningrum Nugraheni Krisnawati, 2018) terdapat dua jenis informasi yaitu informasi tacit dan informasi yang ditransformasikan menjadi dokumen (explicit information). Penerapan knowledge management dalam dunia bisnis dapat meningkatkan kinerja personel melalui evaluasi personel.

### **Indikator Pengetahuan**

Menurut Notoatmodjo dalam (Achmad Albunsiyary et al., 2020) pengetahuan memiliki enam tingkatan yaitu :

#### **1. Tahu**

Penurunan tingkat pengetahuan dimaknai mengingat materi yang diperiksa sebelumnya untuk mengukur apa yang diketahui orang tentang sesuatu dengan menggunakan kata kerja seperti menuturkan, mengistilahkan, memanifestasikan dan lain-lain.

#### **2. Memahami**

Ini adalah kesanggupan untuk mendeskripsikan objek yang sudah dikenal dengan benar sehingga dapat menafsirkan materi dengan benar. Ketika memahami topik, seseorang harus mendefinisikan, mendeskripsikan, memberi contoh, menyimpulkan dan menebak topik yang akan dipelajari.

#### **3. Aplikasi**

Merupakan kesanggupan untuk mengimplementasikan materi yang dipelajari dalam konteks dan keadaan jelas.

#### **4. Analisis**

Kemampuan untuk menggambarkan bahan atau sasaran sebagai unsur tertentu yang terpisah tetapi dalam bentuk organisasi dengan hubungan satu dengan yang lainnya

#### **5. Sintesis**

Kemampuan selama merakit bagian-bagian mewujudkan satu kesatuan yang modern.

#### **6. Evaluasi**

Kemampuan untuk melakukan penelitian pada item berdasarkan kriteria yang diberikan. Ketika orang memiliki informasi, itu menyebabkan respon sikap.

### Kinerja Pegawai

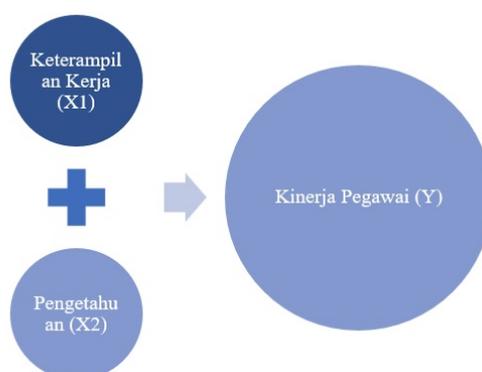
Menurut Timpe dalam (Nila Sari et al., 2016) kinerja adalah kegiatan, bukan peristiwa. Pertunjukkan itu sendiri terjadi dari banyak unsur dan tidak ada hasil yang langsung terlihat. Dalam prinsipnya kinerja berjiwa perseorangan karena setiap pegawai memiliki kekuatan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya.

### Indikator Kinerja pegawai

Menurut Afandi dalam (Tommy Hartono & Mauli Siagian, 2020) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas  
Berbagai bentuk pengukuran taraf pekerjaan dinyatakan sebagai ukuran numerik.
2. Kuantitas  
Berbagai bentuk pengukuran yang berkaitan dengan hasil kerja total dinyatakan sebagai ukuran numerik.
3. Efisien  
Hemat sumber daya dan ekonomis.
4. Disiplin  
Menaati hukum dan peraturan yang absah.
5. Inisiatif  
Bisa memenuhi sesuatu tanpa arah dan berusaha bergerak meski dalam keadaan sulit.
6. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian pekerjaan mengarah pada pencapaian tujuan yang ditetapkan.
7. Kepemimpinan  
Sebuah proses dimana setiap pegawai dipengaruhi untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.
8. Kejujuran  
Sifat manusia yang sukar untuk implementasikan.
9. Kreativitas  
Suatu proses mental yang menghasilkan buah pikiran.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

H1 : Keterampilan Kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai

H2 : Pengetahuan berdampak positif terhadap kinerja pegawai

H3 : Keterampilan Kerja dan Pengetahuan memiliki efek positif pada kinerja pegawai

### 3. Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Metode yang diterapkan dalam riset ini ialah Kuantitatif yang memfokuskan pada kajian bukti numerik yang diolah dengan metode perangkaan dan bertujuan untuk memperoleh informasi tentang perusahaan setelah dilakukan penelitian dasar. Menurut Sugiyono dalam (Indrawan Sanny & Kaniawati Dewi, 2017) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapat informasi untuk tujuan dan makna tertentu. Hal tersebut berlandaskan beberapa keywords yang mesti diingat, yakni sistem ilmiah, data, tujuan, dan kemudahan penggunaan.

#### Lokasi penelitian

Penelitian ini dilangsungkan selama 2 bulan di Komplek Perkantoran PEMDA, Jl. Raya Soreang, Kabupaten Bandung bertujuan untuk menentukan keterampilan dan pengetahuan profesional dengan tujuan memahami bagaimana suatu kelompok atau individu melakukan pekerjaan tertentu. Populasi yang dipakai dalam riset ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung yang berjumlah 134 pegawai, dilakukan dalam paradigma kuantitatif, dan dikumpulkan dengan metode kuesioner atau angket.

#### Teknik Pengumpulan Data

Secara sistematis, rumus Slovin ditulis dengan  $n = N / (1 + (N \times e^2))$ .

n adalah besaran sampel yang dicari

N adalah populasi

e adalah batas toleransi kesalahan

Sampel =  $134 / (1 + 134 \times 5\%^2)$

Sampel =  $134 / (1 + 134 \times 0,05^2)$

Sampel =  $134 / (1 + 134 \times 0,0025)$

Sampel = 100

Pada perhitungan diatas, jumlah sampel yang dibutuhkan sebagai responden adalah 100 orang. Dari pemeriksaan data yang diperoleh yaitu dengan membagikan kuesioner kepada pegawai yang merupakan daftar pertanyaan dalam bentuk Google form yang berfungsi sebagai sampel. Menurut Sugiyono dalam (Rachmawati et al., 2017) populasi terjadi atas entitas dengan ciri dan kepribadian tertentu yang ditentukan pengamat untuk diteliti dan segera ditarik kesimpulannya.

#### Instrumen Penelitian

Menurut Siregar dalam (Restu Putra Henry et al., 2016) barometer ialah proporsi yang dapat ditanggung untuk memperkirakan perbuatan, argumen, dan tanggapan seseorang tentang suatu sasaran atau semboyan tertentu. Dalam survei ini, setiap pertanyaan terdiri dari beberapa pilihan yang tersedia. Responden menjawab dengan melengkapi salah satu jawaban. Ketika responden menjawab semua jawaban, peneliti memberikan bobot atau skor sehingga dapat mengolah data kuantitatif.

- "Sangat Setuju" menaksir 4 poin
- "Setuju" menaksir 3 poin
- "Tidak Setuju" menaksir 2 poin
- "Sangat Tidak Setuju" menaksir 1 poin

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang diaplikasikan untuk memahami dan menguji presisi suatu sarana hitung untuk digunakan untuk mengukur sesuatu yang semestinya diukur. Sugiyono dalam (Rosita et al., 2014). Uji validitas dapat divalidasi jika setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diaplikasikan menjadi proksi untuk mengetahui sesuatu yang dihitung oleh angket tersebut. Maka dapat divalidasi apabila skor r hitung lebih besar dari rtabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator	Pertanyaan	Nilai	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	X11	1	Valid
	X12	.588	Valid
	X13	.221	Valid
	X14	.312	Valid
Pengetahuan (X2)	X21	1	Valid
	X22	.415	Valid
	X23	.458	Valid
	X24	.560	Valid
	X25	.472	Valid
	X26	.279	Valid
	X27	.504	Valid
	X28	.494	Valid
	X29	.535	Valid
	X210	.501	Valid
	X211	.375	Valid
	X212	.237	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	1	Valid
	Y2	.371	Valid
	Y3	.326	Valid
	Y4	.406	Valid
	Y5	.406	Valid
	Y6	.257	Valid
	Y7	.434	Valid
	Y8	.522	Valid
	Y9	.315	Valid
	Y10	.212	Valid
	Y11	.389	Valid
	Y12	.436	Valid
	Y13	.271	Valid
	Y14	.279	Valid
	Y15	.464	Valid
	Y16	.219	Valid
	Y17	.297	Valid
	Y18	.232	Valid

Uji signifikansi dilakukan dengan menganalogikan nilai r hitung dengan r tabel berdasarkan 134 sampel, diperoleh hasil r tabel = 0,196. Hasil uji validitas membuktikan bahwa nilai r hitung > 0,196, sehingga parameter pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan apakah seperangkat dapat dimanfaatkan sebagai alat pengumpul data yang baik. Uji reliabilitas mengukur kestabilan responden dalam menjawab pertanyaan berkaitan dengan dimensi variable survei, dan item kuesioner dengan skors numerik lebih besar dari 0,6 secara umum dapat diterima. Semakin tinggi alpha metric yang diterapkan Ferrysyah dalam (Dewi Rahmadani et al., 2013) .

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	37

Uji reliabilitas tersebut dianggap reliable jika nilai Alpha Cronbach  $> 0,70$ . Tabel diatas menunjukkan semua variable independent terhadap tariable dependent, yang berarti nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ , sehingga hasil uji reliabilitas terhadap semua variable dinyatakan reliable.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Hajjar et al., 2016) uji normalitas bermaksud untuk mengukur apakah variable campuran atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji normalitas distribusi data. Metode pengujian yang diperlukan dalam riset ini ialah metode uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil riset disajikan dalam bentuk signifikansi.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total_X1	Total_X2	Unstandardized Residual
N		100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	13.96	40.66	.0000000
	Std. Deviation	1.687	4.665	3.39436560
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.136	.076
	Positive	.113	.136	.043
	Negative	-.161	-.104	-.076
Test Statistic		.161	.136	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.175 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel uji normalitas terlihat bahwasanya nilai signifikannya adalah 0,175, dalam hal ini maka nilai tersebut dinyatakan  $> 0,05$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwasanya nilai tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tujuan penjajalan ini adalah untuk menguji model regresi apakah ada hubungan antar variable independen. Hasilnya dinilai berdasarkan nilai toleransi atau nilai variance inflation (VIF).

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			

1	(Constant)	9.487	3.244		2.924	.004		
	Total_X1	1.059	.270	.273	3.927	.000	.574	1.742
	Total_X2	.915	.098	.652	9.385	.000	.574	1.742

a. Dependent Variable: Total\_Y

Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya tidak terdapat multikolinearitas atau tidak adanya kolerasi antara variable independent (variable X) dalam model regresi karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9.487	3.244		2.924	.004
	Total_X1	1.059	.270	.273	3.927	.000
	Total_X2	.915	.098	.652	9.385	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Tabel tersebut ditemukan rumus berikut :

$$Y = 9,487 + 1,059 (X1) + 0,915 (X2)$$

Berdasarkan rumus tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai constant memiliki nilai sebesar 9,487 dapat dijelaskan bahwa nilai positif variable independent berarti ketika nilai variable independent adalah 0, berarti nilai positif variable dependent adalah 9,487.
2. Koefisien regresi pada keterampilan kerja berpengaruh positif, karena nilai variable keterampilan kerja sebesar 1,059, yang berarti keterampilan kerja melonjak sebanyak 1 satuan maka kinerja pegawai bertambah sebesar 1,059.
3. Koefisien regresi pada pengetahuan berpengaruh positif karena nilai variable pengetahuan memiliki nilai sebanyak 0,915 yang berarti setiap perkembangan 1 satuan maka efisiensi kinerja pegawai berkembang sebesar 0,915.

### Uji F (Simultan)

Uji F merupakan metode untuk mengukur apakah ada dampak simultan antara kedua variable dengan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3106.310	2	1553.155	132.079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1140.650	97	11.759		
	Total	4246.960	99			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Berdasarkan tabel uji f diatas, dapat dijelaskan bahwasanya nilai Sig. memiliki nilai 0,000. Menyatakan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat ditafsirkan bahwasanya seluruh variable independent yang meliputi keterampilan kerja dan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara bersamaan, atau dapat diartikan bahwa hipotesis dapat diterima.

### Uji T (Parsial)

Uji T adalah metode untuk mengukur kebenaran spekulasi yang menyatakan bahwa ada korelasi antara kedua rata-rata sampel yang ditentukan secara acak dalam populasi yang sama.

**Tabel 7. Hasil Uji T**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.726	3.429

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat diketahui :

1. Hasil pada tabel uji parsial keterampilan kerja (X1) adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwasanya variable keterampilan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pada tabel uji parsial pengetahuan (X2) adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti variable pengetahuan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi

Pengujian R-squared bertujuan untuk memperkirakan kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar dampak variable independen secara simultan terhadap variable dependen, yang dapat dinyatakan dengan nilai fitting R-squared. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa kuat kontribusi variable independen dalam model regresi dapat mengartikan variasi variable dependen. Koefisien determinasi dinyatakan sebagai nilai R-squared ( $R^2$ ) pada tabel model overview.

Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti ketahanan variable independen dalam mengartikan variable dependen sangat spesifik. Sedangkan jika nilainya menuju 1 (satu) dan jauh dari 0 (nol), berarti variable independen dapat membagikan semua bahan yang dibutuhkan untuk memperhitungkan variable dependen. Ghozali dalam (Suatan et al., 2018).

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.487	3.244		2.924	.004
	Total_X1	1.059	.270	.273	3.927	.000
	Total_X2	.915	.098	.652	9.385	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Dari hasil tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwasanya nilai  $R^2$  sebanyak 0,731 sama dengan 73,1%, yang berarti bahwa variable keterampilan kerja dan pengetahuan berperan sebesar 73,1% dan 26,9% terhadap kinerja pegawai, selebihnya dipengaruhi oleh beberapa komponen yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Pada uji f, didapatkan hasil Sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya variable keterampilan kerja dan pengetahuan berdampak terhadap kinerja pegawai, serta hasil pada uji t berpengaruh signifikan. Pada koefisien determinasi mendapat nilai sebesar 73,1% yang berarti bahwa keterampilan kerja dan pengetahuan berdampak terhadap kinerja pegawai. Hasil riset menunjukkan bahwasanya lebih baik mengontrol pengetahuan pegawai agar kinerja pegawai dapat melambung naik.

Melihat dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang terdiri keterampilan kerja dan pengetahuan menunjukkan hasil yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara Parsial

Keterampilan kerja bernilai  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa variable keterampilan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $0,000 < 0,05$ , yang berarti variable pengetahuan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Secara Simultan

Dapat dijelaskan bahwa Sig. bernilai 0,000. Dapat dinyatakan bahwa  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa seluruh variable independent yang meliputi keterampilan kerja dan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara bersamaan, atau dapat diartikan bahwa hipotesis dapat diterima.

## Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillah rabbil'alamina Semua puji dan syukur penulis mohon kepada Allah SWT, karena berkat anugerah dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini yang berjudul "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung". Artikel ilmiah ini dikompilasi untuk memenuhi salah satu persyaratan lulus dari Diploma IV Program Studi Komputerisasi Akuntansi Konsentrasi Manajemen Bisnis Politeknik Piksi Ganesha.

Pada kesempatan ini, penulis dengan rendah hati ingin mengucapkan terima kasih kepada mereka yang telah membantu baik secara moral dan materi sehingga artikel ilmiah ini dapat diselesaikan dengan benar.

Di sini penulis mengatakan:

1. Dr. H. K. Prihartono A.H., S.Sos., S.Kom., M.M, MOS., CMA., MPM selaku Direktur Politeknik Piksi Ganesha yang telah menuntun dan mendorong penulis dalam menata Karya Ilmiah ini.
  2. Perwito, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Komputerisasi Akuntansi Politeknik Piksi Ganesha.
  3. Widwi Handari Adji, Dra., M.M selaku Dosen Pembimbing Bahasa Indonesia yang telah meluangkan waktu untuk menganjurkan bimbingan dan arahan dalam menyusun Karya Ilmiah ini.
  4. Seluruh Dosen Pengajar Program Studi Komputerisasi Akuntansi Konsentrasi Manajemen Bisnis Politeknik Piksi Ganesha Bandung yang telah mewariskan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis selama perkuliahan.
  5. Kedua orang tua tercinta atas segala usaha dan do'anya yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang tak terhingga, baik moril maupun materil.
  6. Serta keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, nasehat, dan motivasi.
  7. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan moril, hiburan bahkan turut susah menemani saya.
  8. Dini Nurfuadi yang telah menjadi support system bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian.
  9. Rekan seperjuangan DDT-20/19 dan teman-teman Korps Taruna 2019 yang selalu memberi kesan menarik serta semangat selama perkuliahan.
  10. Terutama Hasna Githa yang telah memberikan hiburan, dukungan, motivasi serta bantuan kepada penulis dalam penyusunan artikel ilmiah ini.
  11. Serta diri sendiri untuk tidak pernah memilih untuk menyerah, tidak peduli betapa sulitnya proses penyusunan ini.
- Besar harapan penulis apabila karya ilmiah ini menjadi sesuatu yang berharga dan mampu memperkaya pengetahuan bagi setiap orang yang membacanya. Akhir kata, semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, Aamiin.

**Daftar Pustaka**

- Achmad Albunsiyary, Muninghar, & Fatimah Riswati. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3.
- Astika Darmayanti, W., Dwi Sayekti, W., Raden Hanung Ismono Jurusan Agribisnis, dan, Pertanian Universitas Lampung, F., & Soemantri Brojonegoro No, J. (2014). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mandor Sadap di PTPN VII. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis: Journal of Agribusiness Science*, 9(4).
- Dewi Rahmadani, S., Darmawan Natsir, U., Sayu Puspitaningsih Dipootmodjo, T., & Sahabuddin, R. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an)*. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.700>
- Diah Lusy, & Setyaningrum Nugraheni Krisnawati. (2018). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik. *Riset Manajemen Sains Indonesia*, 168–192.
- Gusti, I., Dewi, A. A., Agung, A., Agung, P., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Kinerja Karyawan*. Remaja Rosdakarya.
- Hajjar, S., Bakkareng, ;, & Afrizoni, H. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. *Manajemen Dan Bisnis*, 19.
- Hanum, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Rajagrafindo Persada*, 1. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12172>
- Hasibuan, & Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Indrawan Sanny, B., & Kaniawati Dewi, R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. <https://doi.org/10.37339/jurnal>
- Latifah Siti. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Rumecko. *Manajemen Brancmark*.
- Nila Sari, V., Widian Sari, M., & Apriyan, J. (2016). Pengantar Manajemen : Fungsi, Proses, Pengendali. *JIM UPB*, 7(1).
- Noviyanti, N., Amaliah, R. U., & Iqbal, M. (2014). Metodologi Penelitian Kesehatan. *Rineka Cipta*. <https://doi.org/10.31004/abdidias.v1i2.18>
- Puspa Rini Puspa, & Winata Viska. (2020). *Skripsi*, 13.
- Rachmawati, D., Pambreni, Y., & Rachmawati, S. D. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. *Alfabeta*, 15.
- Restu Putra Henry, Pebrianto, Y., & Sudrartono, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 3(3), 79–82. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2014). Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. *Alfabeta*. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Saputra Heru, Soleh Ahmad, & Ayu Made er Meytha Gayatri ida. (2016). Seri Ilmu SDM. *Liberty*, 4.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Suatan, A. C. M., Naukoko, A. T., Pingkan, I., Rorong, F., Pembangunan, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. *Universitas Diponegoro*.
- Sulistiyani, Teguh Ambar, & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Gaya Media.
- Suriati, Ridjal Syamsul, Halim Ardiansyah, & Mursidah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pranada Media Group*, 6. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>

- Syahdan, F. (2014). *The Impact of Emotions, Moods and Other Affect Related Variables on Creativity, Innovation and Initiative in Organizations*. 4, 54–84.
- Tommy Hartono, & Mauli Siagian. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas SAM Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7.
- Wahyu Lelly Hana Setyanti Sri, Sudarsih, & Audiva Dela. (2014). Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh). *Journal Ekombis Review*, 10, 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>
- Wijayanti, A., & Ariyani, S. (2022). Emotional intelligence and employee innovation. *Owner*, 6(3), 1534–1542. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.966>