

PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, KEMAMPUAN, SIKAP KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SURAKARTA

ABSTRACT - Public-sector performance depends on individual factors that are often examined only partially. This study analyzes the effects of knowledge, skills, ability, work attitude, and work experience on employee performance at the Surakarta City Transportation Agency. A quantitative associative cross-sectional survey was conducted. Using the Slovin formula and simple random sampling, 150 of 240 employees were selected. Data were gathered through a five-point Likert questionnaire and analyzed with multiple linear regression in SPSS 26. Each variable has a positive and significant effect on performance, and knowledge has the highest standardized beta (0.338). Simultaneously, the variables are significant ($F = 16.523$; $p = 0.000$) and explain 34.2% of performance variation. Performance is thus shaped by complementary individual factors. The agency should adopt integrated human-resource development that prioritizes knowledge updating, while future studies should add motivation, leadership, and work environment.

ABSTRAK - Kinerja pegawai sektor publik dipengaruhi faktor individual yang sering dikaji secara parsial. Penelitian ini menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan survei cross-sectional. Sebanyak 150 dari 240 pegawai dipilih melalui rumus Slovin dan simple random sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda pada SPSS 26. Setiap variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pengetahuan memiliki koefisien Beta tertinggi (0,338). Secara simultan, kelima variabel signifikan ($F = 16,523$; sig. 0,000) dan menjelaskan 34,2% variasi kinerja. Kinerja pegawai dengan demikian dibentuk oleh faktor individual yang saling melengkapi. Dinas disarankan melakukan pengembangan SDM terpadu dengan prioritas pembaruan pengetahuan, sedangkan penelitian berikutnya perlu menambahkan motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Volume 2, Number 3, 2026
pp. 71-80

Setiawan Aziz¹
Achmad Choerudin²
Darsono³

¹⁻³ Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Tunas Pembangunan
Surakarta, Indonesia

Penulis Korespondensi
Setiawan Aziz
setiawanaziz611@gmail.com

Kata Kunci
Pengetahuan; keterampilan;
kemampuan; sikap kerja;
pengalaman kerja; kinerja pegawai.



PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan unsur penting bagi keberhasilan organisasi sektor publik. Pegawai menjalankan proses administrasi, pelayanan, pengawasan, dan pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan instansi, sehingga kualitas sumber daya manusia menentukan produktivitas internal sekaligus mutu layanan yang diterima masyarakat. (Ratnasari & Tarimin, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi individu berhubungan dengan kemampuan pegawai menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pada lingkungan pemerintah, tuntutan tersebut semakin kuat karena pegawai harus bekerja sesuai regulasi, standar pelayanan, target waktu, dan prinsip akuntabilitas.

Dinas Perhubungan Kota Surakarta menjalankan pelayanan administratif, teknis, digital, dan lapangan, mulai dari urusan lalu lintas dan angkutan jalan, pelayanan umum, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan hingga dukungan kesekretariatan. Karakter pekerjaan ini menuntut pegawai memahami regulasi, menguasai prosedur dan teknologi, memecahkan masalah, serta menjaga sikap pelayanan. Perubahan sistem transportasi dan penggunaan aplikasi membuat kebutuhan kompetensi tidak bersifat statis, sehingga pengetahuan dan keterampilan pegawai harus terus diperbarui. Survei awal menunjukkan masih adanya ruang perbaikan. Sebagian responden belum sepenuhnya memahami standar operasional pelayanan, belum optimal menggunakan teknologi kerja, belum selalu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem, dan belum menunjukkan inisiatif yang konsisten. Sebagian responden juga menyatakan bahwa pekerjaan belum selalu selesai tepat waktu dan target belum selalu tercapai. Kondisi ini memperlihatkan kesenjangan antara tuntutan pelayanan publik dan kesiapan faktor individual pegawai.

Untuk memahami kesenjangan tersebut, penelitian ini menguraikan faktor individual pegawai ke dalam lima variabel yang berbeda, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja. Kelima variabel diuji bersama dalam satu model regresi linear berganda sehingga pengaruh masing-masing dapat dibandingkan, sekaligus dapat diketahui kontribusinya secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasilnya diharapkan menjadi dasar penentuan prioritas pengembangan sumber daya manusia di organisasi pelayanan publik.

Penelitian terdahulu mendukung hubungan antara faktor individual dan kinerja. (Tallo & FoEh, 2025) menemukan bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. (Dataui et al., 2024) menemukan pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. (Parta & Mahayasa, 2021) membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan (Alias & Serang, 2018) menemukan bahwa pengalaman kerja, keterampilan, dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Muslim & Kamaruddin, 2022) juga menemukan pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah. (Waluyo et al., 2025) menegaskan bahwa kompetensi, pengalaman, lingkungan, dan disiplin berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai, dan (Kombongan et al., 2026) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin berperan penting dalam pelaksanaan tugas aparatur.

Secara teoritik, kinerja pegawai menggambarkan hasil kerja yang dicapai sesuai target, standar, dan tanggung jawab organisasi. Dalam pelayanan publik, kinerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan, mutu hasil, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan pencapaian sasaran. Pengetahuan merupakan penguasaan informasi mengenai tugas, peraturan, prosedur, metode kerja, dan sistem informasi yang membantu pegawai memahami apa yang harus dilakukan serta mengurangi kesalahan. Keterampilan adalah



kecakapan menerapkan pengetahuan secara tepat dan efektif, meliputi aspek teknis, penggunaan teknologi, komunikasi, pengolahan data, penyusunan laporan, dan kerja sama (Maryani & Kuswanto, 2025). Kemampuan menunjukkan kapasitas pegawai dalam memecahkan masalah, mengambil keputusan, beradaptasi, dan mengoordinasikan pekerjaan. Sikap kerja merupakan kecenderungan perilaku dalam merespons pekerjaan, aturan, pimpinan, rekan kerja, dan masyarakat, yang tampak melalui disiplin, tanggung jawab, inisiatif, komitmen, dan orientasi pelayanan (Dewi & SE, 2026). Pengalaman kerja merupakan pembelajaran praktis yang terbentuk melalui masa kerja, variasi tugas, dan keterlibatan dalam penyelesaian masalah.

Berdasarkan kajian tersebut, penelitian ini merumuskan enam hipotesis. H1: pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H2: keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H3: kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H4: sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H5: pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H6: kelima variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada pemisahan lima faktor individual ke dalam variabel yang berdiri sendiri dalam satu model. Penelitian terdahulu cenderung menguji sebagian faktor atau menggabungkan beberapa unsur ke dalam satu konstruk kompetensi. Penelitian ini juga dilakukan pada konteks yang khas, yakni Dinas Perhubungan Kota Surakarta, yang pegawainya menghadapi kombinasi pelayanan kantor, penggunaan sistem digital, pekerjaan teknis, pengawasan lapangan, dan interaksi langsung dengan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif atau explanatory research, karena bertujuan menjelaskan pengaruh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Desain yang digunakan adalah survei cross-sectional, yaitu data dikumpulkan dari responden pada satu periode waktu tertentu. Penelitian dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Surakarta.

Populasi penelitian terdiri atas 240 pegawai ASN dan non-ASN yang aktif bekerja di Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 150 responden. Responden dipilih melalui probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Kriteria responden meliputi pegawai yang masih aktif, memiliki masa kerja minimal satu tahun, bersedia mengisi kuesioner secara lengkap, serta tidak sedang menjalani cuti panjang atau tugas belajar selama pengumpulan data.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Responden menjawab pernyataan menggunakan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pada setiap variabel. Pengetahuan diukur melalui lima indikator, yaitu pemahaman tugas, peraturan, SOP, metode kerja, dan teknologi. Keterampilan

diukur melalui keterampilan teknis, penggunaan aplikasi, komunikasi, pengolahan data dan laporan, serta kerja sama. Kemampuan mencakup penyelesaian tugas, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, adaptasi, dan koordinasi. Sikap kerja mencakup disiplin, tanggung jawab, inisiatif, komitmen, dan pelayanan. Pengalaman kerja mencakup masa kerja, penguasaan pekerjaan, frekuensi pekerjaan sejenis, keragaman tugas, dan pemanfaatan pengalaman. Kinerja pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan pencapaian target. Kelayakan instrumen diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas sebelum data dianalisis lebih lanjut.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui beberapa tahap, yaitu statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi layak digunakan. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5%, dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan model menjelaskan variasi kinerja pegawai. Model regresi dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Y adalah kinerja pegawai, sedangkan X_1 sampai X_5 berturut-turut adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja. Simbol a adalah konstanta, b_1 sampai b_5 adalah koefisien regresi, dan e adalah residual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 150 responden dari Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Gambaran latar belakang responden diperlukan untuk memahami dari kelompok pegawai seperti apa data diperoleh, sehingga hasil analisis dapat ditafsirkan secara tepat. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	85	56,67
	Perempuan	65	43,33
Usia	< 25 tahun	12	8,00
	25-35 tahun	45	30,00
	36-45 tahun	52	34,67
	> 45 tahun	41	27,33
Pendidikan	SMA/SMK/ sederajat	60	40,00
	Diploma	20	13,33
	Sarjana (S1)	61	40,67

Karakteristik	Kategori	n	%
Status	Pascasarjana	9	6,00
	PNS	90	60,00
	PPPK	20	13,33
Masa kerja	Kontrak/non-ASN	40	26,67
	1-5 tahun	42	28,00
	6-10 tahun	43	28,67
	> 10 tahun	65	43,33

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 85 orang (56,67%), lebih banyak daripada responden perempuan sebanyak 65 orang (43,33%). Kelompok usia terbesar berada pada rentang 36-45 tahun (34,67%), diikuti usia 25-35 tahun (30,00%) dan di atas 45 tahun (27,33%). Dari sisi pendidikan, responden didominasi lulusan S1 (40,67%) dan SMA/SMK/ sederajat (40,00%). Sebagian besar responden berstatus PNS (60,00%). Sebanyak 72,00% responden telah bekerja lebih dari lima tahun, dan kelompok dengan masa kerja di atas sepuluh tahun merupakan yang terbesar (43,33%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa data berasal dari pegawai dengan latar belakang yang cukup beragam dan sebagian besar telah berpengalaman.

2. Statistik Deskriptif dan Kelayakan Instrumen

Sebelum pengaruh antarvariabel diuji, jawaban responden pada setiap variabel dideskripsikan dan konsistensi internal instrumen diperiksa. Tabel 2 menyajikan nilai rata-rata, simpangan baku, dan Cronbach Alpha untuk seluruh variabel.

Tabel 2. Statistik Deskriptif dan Reliabilitas Variabel

Variabel	Mean	SD	Cronbach Alpha
Pengetahuan (X1)	3,492	0,834	0,911
Keterampilan (X2)	3,488	0,899	0,921
Kemampuan (X3)	3,476	0,863	0,907
Sikap kerja (X4)	3,471	0,857	0,916
Pengalaman kerja (X5)	3,483	0,852	0,922
Kinerja pegawai (Y)	3,485	0,882	0,911

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2026.



Rata-rata seluruh variabel berada pada kisaran 3,47 sampai 3,49 pada skala lima poin. Pengetahuan memperoleh rata-rata tertinggi (3,492), sedangkan sikap kerja memiliki rata-rata terendah (3,471). Kinerja pegawai memiliki rata-rata 3,485. Nilai-nilai ini menunjukkan kecenderungan jawaban responden ke arah positif, tetapi belum mencapai tingkat maksimum, sehingga masih terdapat ruang pengembangan pada seluruh faktor yang diteliti. Seluruh item kuesioner dinyatakan valid, dan nilai Cronbach Alpha berkisar antara 0,907 sampai 0,922 sehingga seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Residual berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Tidak ditemukan masalah multikolinearitas maupun heteroskedastisitas, dan nilai Durbin-Watson sebesar 1,972 menunjukkan tidak adanya autokorelasi yang mengganggu model.

3. Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Setelah instrumen dan asumsi model terpenuhi, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian. Analisis menghasilkan persamaan $Y = -0,597 + 0,358X_1 + 0,149X_2 + 0,236X_3 + 0,246X_4 + 0,183X_5 + e$. Seluruh koefisien variabel independen bernilai positif, yang berarti peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja diikuti oleh peningkatan kinerja ketika variabel lain dianggap tetap. Hasil uji t untuk setiap variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.	Keputusan
Pengetahuan	0,358	0,338	4,985	0,000	Diterima
Keterampilan	0,149	0,152	2,253	0,026	Diterima
Kemampuan	0,236	0,231	3,399	0,001	Diterima
Sikap kerja	0,246	0,239	3,558	0,001	Diterima
Pengalaman kerja	0,183	0,177	2,596	0,010	Diterima

Catatan: $t \text{ tabel} = 1,977$. Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2026.

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai t hitung kelima variabel lebih besar daripada t tabel (1,977) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga H1 sampai H5 diterima. Pengetahuan memiliki t hitung tertinggi (4,985) dan Beta tertinggi (0,338). Sikap kerja berada pada urutan kedua (Beta 0,239), disusul kemampuan (0,231), pengalaman kerja (0,177), dan keterampilan (0,152). Pengaruh simultan dan kemampuan model menjelaskan variasi kinerja disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Indikator	Nilai
F hitung	16,523

Indikator	Nilai
F tabel	2,277
Signifikansi	0,000
R	0,604
R Square	0,365
Adjusted R Square	0,342

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2026.

Uji F menghasilkan F hitung sebesar 16,523, lebih besar daripada F tabel 2,277, dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H6 diterima: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R sebesar 0,604 dan R Square sebesar 0,365. Setelah memperhitungkan jumlah variabel independen, Adjusted R Square sebesar 0,342, artinya kelima variabel menjelaskan 34,2% variasi kinerja pegawai. Sisanya, 65,8%, berkaitan dengan faktor lain di luar model, antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, fasilitas, dan sistem penghargaan.

Pembahasan

Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,358, t hitung 4,985, dan Beta 0,338, yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas pelaksanaan tugas sangat bergantung pada penguasaan pegawai terhadap tugas pokok, peraturan, prosedur, metode kerja, dan sistem informasi. Dalam pelayanan perhubungan, kesalahan memahami regulasi dapat berdampak pada ketidaktepatan pemeriksaan dokumen, informasi pelayanan, dan keputusan operasional. Temuan ini sejalan dengan (Surianti et al., 2020), yang menemukan pengaruh signifikan pengetahuan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hasil penelitian (Harmen et al., 2026) juga mendukung pentingnya pengetahuan sebagai bagian dari kompetensi pegawai sektor publik.

Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,149 dan t hitung 2,253. Koefisiennya paling kecil, tetapi tetap bermakna secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa keterampilan berfungsi sebagai sarana penerapan pengetahuan: pegawai perlu terampil menggunakan teknologi, berkomunikasi, mengolah data, menyusun laporan, dan berkoordinasi. (Jano et al., 2022) juga menemukan pengaruh positif keterampilan terhadap kinerja, dan (Laia et al., 2024) menegaskan bahwa keterampilan membantu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,236 dan t hitung 3,399. Hasil ini menunjukkan bahwa kapasitas pegawai dalam menyelesaikan masalah, mengambil keputusan, beradaptasi, dan mengoordinasikan pekerjaan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Temuan tersebut sejalan dengan (Armawan et al., 2025) Pekerjaan perhubungan sering menghadirkan situasi yang tidak sepenuhnya rutin, seperti berkas yang tidak lengkap, gangguan sistem, perubahan layanan, keluhan masyarakat, dan kebutuhan koordinasi lintas unit. Karena itu, pegawai tidak cukup hanya mengikuti prosedur secara mekanis, tetapi juga memerlukan kemampuan analitis dan adaptif sesuai batas kewenangan.

Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,246, t hitung 3,558, dan Beta 0,239, kedua tertinggi setelah pengetahuan. Sikap menentukan konsistensi penggunaan kompetensi dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi belum tentu menghasilkan kinerja baik apabila kurang disiplin, tidak bertanggung jawab, atau tidak berinisiatif. Hasil ini sejalan dengan (Yusuff, 2023). Bagi organisasi pelayanan publik, sikap juga memengaruhi pengalaman masyarakat saat menerima layanan.

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,183 dan t hitung 2,596. Pengalaman memberi referensi praktis ketika pegawai menghadapi kasus serupa, sehingga pegawai dapat mengenali pola masalah, memperkirakan risiko, dan memilih tindakan dengan lebih cepat. Temuan ini sejalan dengan (Aziz et al., 2025). Namun, pengalaman tidak identik dengan masa kerja. Masa kerja yang panjang lebih bernilai apabila disertai variasi tugas, evaluasi, dan pembelajaran. Data responden menunjukkan bahwa 43,33% telah bekerja lebih dari sepuluh tahun, sehingga pengalaman tersebut merupakan sumber pembelajaran yang besar bagi organisasi.

Secara simultan, seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga kinerja tidak dibentuk oleh satu faktor saja. Pengetahuan menjelaskan apa yang harus dilakukan, keterampilan membantu pelaksanaan, kemampuan mendukung keputusan dan adaptasi, sikap kerja menjaga konsistensi perilaku, dan pengalaman memberi pembelajaran kontekstual. Kelima faktor saling melengkapi. Hasil ini sejalan dengan (Halimatussakdiah et al., 2026), walaupun penelitian ini memisahkan kelima faktor tersebut ke dalam variabel yang berbeda.

Nilai Adjusted R Square sebesar 34,2% juga menunjukkan bahwa faktor individual bukan satu-satunya penjas kinerja. (Ismail et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja, sedangkan (Purwanto & Isnawati, 2026) menekankan peran motivasi. Dengan demikian, pengembangan pegawai perlu dipadukan dengan kejelasan pembagian tugas, fasilitas kerja, komunikasi internal, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Implikasi penelitian ini mengarah pada pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi di Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Prioritas awal dapat diberikan pada pembaruan pengetahuan, karena memiliki Beta tertinggi, melalui sosialisasi regulasi, pembaruan SOP, pelatihan berbasis kasus, dan pusat informasi kerja yang mudah diakses. Pengembangan keterampilan sebaiknya memuat praktik langsung, simulasi, pendampingan, dan evaluasi penerapan sesuai kebutuhan tiap unit. Kemampuan dapat diperkuat melalui pemecahan kasus, rotasi terbatas, penugasan bertahap, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan sesuai kewenangan. Sikap kerja dapat dibina melalui keteladanan pimpinan, aturan yang konsisten, evaluasi perilaku, umpan balik, dan penghargaan yang adil. Pengalaman pegawai senior perlu diubah menjadi pembelajaran organisasi melalui mentoring, dokumentasi kasus, dan forum evaluasi. Intervensi yang hanya berfokus pada satu faktor akan membatasi hasil pengembangan kinerja.

Penelitian ini hanya menguji lima faktor individual dan menggunakan desain cross-sectional. Penelitian selanjutnya disarankan memasukkan motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin, kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau fasilitas kerja, serta menggunakan desain longitudinal atau pendekatan campuran untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perubahan kinerja pegawai sektor publik.

KESIMPULAN



Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terhadap 150 responden, kelima variabel terbukti masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama sampai kelima diterima. Di antara kelima variabel tersebut, pengetahuan memberikan pengaruh relatif paling kuat dengan koefisien Beta sebesar 0,338, diikuti oleh sikap kerja, kemampuan, pengalaman kerja, dan keterampilan.

Secara simultan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F hitung sebesar 16,523 dan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis keenam diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,342 menunjukkan bahwa kelima variabel menjelaskan 34,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 65,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai dibentuk oleh kombinasi faktor individual yang saling melengkapi, tetapi faktor tersebut belum cukup menjelaskan kinerja secara utuh tanpa dukungan faktor organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, A., & Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97.
- Armawan, A., Amir, M., & Asriani, A. (2025). Efektivitas Mal Pelayanan Publik dalam Pemenuhan Layanan Masyarakat di Kabupaten Bombana. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*, 5(2), 541–557.
- Aziz, M. A., Hasanah, H., Utami, A. R., Rofiq, R. M., Nizar, L. F., Jusuf, H. K., & Ladesi, V. K. (2025). *Inovasi Kognitif dalam Manajemen Strategik: Kiat Menghadapi Era Disrupsi*. PT Kimhsafi Alung Cipta.
- Dataui, M. U., Asi, L. L., & Biki, S. B. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 703–710.
- Dewi, S. P., & SE, M. (2026). *Perilaku organisasi*. CV. NUSANTARA PRESS INDONESIA.
- Halimatussakdiah, S. K., Kep, M., Mat, S., Nurlita, L., Keb, M. T., Ridlayanti, A., & Yeni Fitrianiingsih, S. S. T. (2026). *Bunga Rampai: Pengalaman Praktik Dan Pembelajaran Tenaga Kesehatan Dalam Pelayanan Kesehatan*. Optimal Untuk Negeri.
- Harmen, H., Simanihuruk, E. C., Siregar, T. A., Fitri, R. N., Silalahi, M. A. M., & Hasibuan, R. P. N. (2026). Analisis Keselarasan Kompetensi Dan Pemahaman Tugas Dalam Memperbaiki Kinerja ASN Ditreskrimsus Polda Sumbar. *Journal of Knowledge Management*, 20(1), 32–43.
- Ismail, H., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 292–309.
- Jano, M. Y. D. M., Wellem, I., & Mone, M. M. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja



- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 71–89.
- Kombongan, S., Lambe, K. H. P., & Malissa, M. (2026). Analisis Kinerja ASN Melalui Sinergi Kompetensi, Disiplin Dan Budaya Kerja (Studi Fenomenologis Di Bappeda Kabupaten Nabire). *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistic*, 2(1), 26–32.
- Laia, A., Lase, D., Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2024). Evaluasi pelatihan keterampilan di kantor dinas perindustrian dan koperasi, usaha kecil menengah Kota Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 31–34.
- Maryani, L., & Kuswantoro, A. (2025). Keterampilan yang Dibutuhkan oleh Tenaga Administrasi di Era Digital. In *Bookchapter Administrasi Perkantoran* (Vol. 1, pp. 288–304).
- Muslim, M., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *JURNAL KEBANGSAAN*, 11(21), 1–7.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Purwanto, A., & Isnawati, S. I. (2026). Strategi Pengelolaan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja: Studi Kualitatif pada Staf Tenaga Kependidikan Bidang Administrasi, Umum, dan Keuangan Universitas Ngudi Waluyo. *Jibaku: Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2), 412–425.
- Ratnasari, S. D., & Tarimin, T. (2021). Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175.
- Surianti, S., Razak, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 1(2), 249–258.
- Tallo, M. A., & FoEh, J. E. (2025). Pengaruh kompetensi manajerial, kesenjangan kompetensi dan pengalaman pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi: Sebuah kajian pustaka. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(2), 227–240.
- Waluyo, A. W. T., Mane, A., & Setiawan, L. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 3(2), 153–159.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.

