

MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 3 No. 1 ISSN 2615-2142
**PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI SDM
DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA PERSONEL
POLSEK PAMEKASAN**

Achmad Albunsiary

Muninghar

Fatimah Riswati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted in Pamekasan Police Office with the number of research samples of 42 personnel, The purpose of this study is 1) To know and describe about knowledge, work experience, human resource competence and career development on the work performance, 2) To test and analyze whether knowledge, work experience, HR competence and career development have a simultaneous and significant influence on the work performance, 3) To test and analyze whether the knowledge significantly affect the work performance. The results showed that simultaneously, knowledge, work experience, human resource competence and career development have a significant influence on the work performance. Partially, knowledge, work experience, human resource competence and career development have a significant influence on the work performance, human resource competence and career development have a significant influence on the work performance of pamekasan police personnel.

Keywords: *Knowledge (X₁), Work Experience (X₂), Human Resource Competency (X₃), and Career Development (X₄) and Job Performance (Y)*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Polsek Pamekasan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 42 orang personel, Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja, 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier berpengaruh simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja, 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan, pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial, pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : *Pengetahuan (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), Kompetensi SDM (X₃), dan Pengembangan Karier (X₄) dan Prestasi Kerja (Y)*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang merupakan faktor utama serta sebagai faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Substansi penting pengembangan SDM menghadapi *good governance* adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan perilaku para aparatur Negara (Ambar dan Rosidah, 2014). Mereka harus berubah dari paradigma proyek ke paradigma *entrepreneur*, perilaku terkotak-kotak ke *team work*, kemampuan kepemimpinan yang demokratis dan dengan SDM yang mampu melayani masyarakat, SDM yang mampu memberikan kepuasan pelayanan, SDM yang memiliki *customer focus* dan sebagainya.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan sangat pesat, membutuhkan perubahan dari seluruh sumber daya manusia dan harus benar-benar diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional agar mampu mengikuti dan mengiringi perkembangan zaman. Demikian juga dengan personel Polsek Pamekasan. Sebagai seorang pegawai, personel Polsek Pamekasan yang bertugas melayani masyarakat luas, dibutuhkan pengetahuan yang mampu mengikuti keinginan masyarakat sebagai pengayom dan pelindung masyarakat. Oleh karena itu seorang personel/pegawai dituntut untuk mempunyai kinerja yang handal dan mampu melayani dengan profesional. Selain itu,

Pengetahuan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Zainun (2012) pengetahuan pada dasarnya dimaksudkan untuk memperbaiki SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh yang dimiliki dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Pengetahuan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Irianto (2015) berpendapat bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pengetahuan, keterampilan dan pelatihan. Pengetahuan mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pengetahuan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2013).

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan (Sunuharyo *dkk*, 2014). Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pegawai

lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang. Hal ini didukung oleh pendapat Yulianto (2013) bahwa untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya di samping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2005, dijelaskan untuk membangun kemampuan pegawai yang didasari oleh kapasitas organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia-nya merupakan langkah awal dalam penciptaan aset SDM yang strategis. Namun langkah awal tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak SDM yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk merekrut individu-individu terbaik. Jika proses awal rekrutmen pegawai sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaimana "mengelola" pegawai yang ada dengan sebaik-baiknya. Banyak hal lain yang perlu diperhatikan soal pegawai.

Dalam upaya pengembangan pegawai, organisasi tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan karier. Karena pegawai adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu pengembangan karier pegawai dirasa

sebagai hal utama agar kemampuan pegawai bisa digunakan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun pengembangan karier tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak SDM yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk memilih individu-individu terbaik. Jika proses pengembangan karier pegawai sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaimana "mengelola" pegawai yang ada dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan tersebut bisa melalui diklat fungsional maupun pelatihan-pelatihan yang bisa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya.

Sangat pentingnya kontribusi SDM sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan organisasi amat disadari oleh para pimpinan puncak organisasi. Sehingga organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas "stok" pengetahuan mereka melalui pelatihan kepada SDM atau merangsang SDM-nya agar "*learning by doing*" dalam sebuah semangat yang termaktub dalam *learning organization*.

Berdasarkan uraian diatas, masalah yang di hadapi Polsek Pamekasan adalah masih kurangnya personel yang memiliki kopetensi dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan".

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai. Sedangkan pengertian kerja menurut Tasmara adalah aktifitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu, yang hal tersebut dilakukan dengan sengaja dan direncanakan (Tasmara, 2012:76). Prestasi kerja menurut Mangkunegara merupakan hasil suatu kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013:67). Menurut Siswanto prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 2012:195).

Menurut pendapat Darvis dalam Mangkunegara (2013:67) ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu :

- a. Faktor kemampuan (*ability*)
Pegawai yang memiliki pendidikan memadai sesuai dengan jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya akan lebih mudah dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sehingga penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki penting bagi organisasi.
- b. Faktor motivasi (*motivation*)
Motivasi dalam mangkunegara adalah kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:68). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam

menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- c. Penempatan pegawai
Prestasi kerja pegawai menurut Siagian (2012:128) adalah prosedur pengadaan pegawai yang dilakukan oleh bagian kepegawaian. Artinya, jika penempatan pegawai sudah baik, maka sangat besar kemungkinan prestasi kerja pegawai akan memuaskan.

Mangkunegara (2013:69) penilaian prestasi kerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:87) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2013:87) penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Menurut Siswanto (2012:188) penilaian prestasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan/manager atau penyelia penilai untuk menilai hasil kerja pegawai dengan jalan membandingkan hasil kerja dengan deskripsi pekerjaan dan membandingkan dengan pekerjaan pegawai tersebut dari waktu ke waktu.

Berdasarkan pengertian tersebut, apabila disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang

dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang.

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Pengetahuan seseorang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan dapat juga diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut pula menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima yang kemudian menjadi dipahami (Notoatmodjo, 2012:61).

Menurut Notoatmodjo (2012:62) pengetahuan yang diinginkan didalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan yaitu:

1. Tahu (*know*). Merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah diartikan mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya untuk mengukur bahwa orang tahu tentang sesuatu dengan menggunakan kata kerja antara lain menyebutkan, mendefinisikan, menguraikan dan sebagainya.
2. Memahami (*comprehension*). Merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. bila telah paham secara objek, maka kita harus menjelaskan, menerangkan, menyebutkan contoh, menyimpulkan dan meramalkan terhadap objek yang dipelajari.
3. Aplikasi (*aplication*). Merupakan suatu kemampuan untuk

menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi yang sebenarnya.

4. Analisis (*analysis*). Merupakan suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau objek ke dalam komponen-komponen tertentu, tetapi dalam struktur organisasi tersebut dan mempunyai hubungan satu sama lain.
5. Sintesis (*syntesis*). Menunjukkan suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
6. Evaluasi (*evaluating*). Merupakan kemampuan untuk melakukan penelitian terhadap suatu materi atau objek berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. setelah orang mendapatkan pengetahuan, selanjutnya menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap yang diketahuinya itu. Untuk mencapai kesepakatan atau kesamaan persepsi sehingga tumbuh keyakinan dalam hal masalah yang dihadapi diperlukan suatu proses komunikasi-informasi-motivasi yang matang, sehingga diharapkan terjadi perubahan perilaku seseorang.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2013:79). Sedangkan menurut (Ranupandojo, 2012:117) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah

melaksanakan dengan baik. Trijoko (2012:73) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja (Foster, 2012) yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang

dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kompetensi SDM

Kompetensi SDM adalah kemampuan seseorang/individu untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam organisasi. Dalam pengertian yang lain, kompetensi SDM adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Spenser dan spencer, 2012). Secara general kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*soft skill*), atribut pribadi atau sikap dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin dalam tampilan kinerja seseorang, dapat diukur, diamati dan dievaluasi. Kompetensi SDM bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai. Dalam arti luas, kompetensi akan terkait dengan strategi organisasi. Pengertian kompetensi juga dapat dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill* dan *mental skill*.

Soft skill menunjukkan intuisi, kepekaan SDM, *hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, *social skill* menunjukkan keterampilan dan hubungan sosial SDM, sementara *mental skill* menunjukkan mental SDM. Menurut Spenser dan Spenser (2012:59) kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi dapat dibagi atas dua

kategori yaitu *“Threshold”* dan *“Differentiating”* (Spencer dan Spencer, 2012:55) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. *“Threshold competencies* adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi kategori yang ini tidak untuk menentukan apakah seseorang tersebut berkinerja tinggi atau tidak. Kategori ini jika untuk menilai pegawai hanyalah untuk mengetahui apakah ia mengetahui tugas-tugasnya, bisa mengisi formulir dan lain sebagainya. Sedangkan *“Differentiating competencies”* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Karena seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan mampu menetapkan target atau tujuan yang jauh lebih ketimbang kinerjanya pada tingkat rata-rata (Fogg, 2013 :27).

Kompetensi SDM yang ada di dalam organisasi tidaklah selalu sesuai dengan apa yang dituntut untuk keberhasilan sebuah pekerjaan. Tak dapat dipungkiri, ada juga organisasi yang cukup beruntung karena secara tidak sengaja memiliki SDM yang kompeten yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang sangat mendukung pengetahuan visi dan misi organisasi.

Pengembangan Karier

Pengertian pengembangan karier menurut Fubrin (dalam Mangkunegara, 2013:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan

mereka di pegawai agar pegawai dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Masih menurut Fubrin, ada beberapa tujuan pengembangan karier, yaitu :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi
Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan organisasi dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan organisasi dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Organisasi merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karier membantu menyadari pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan pegawai
Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap organisasinya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karier merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi

Bagaimanapun juga pengembangan karier masing-masing anggota dalam organisasi tentunya tidak sama, karena amat tergantung dari berbagai faktor. Titik sentral untuk meniti karier pada dasarnya terletak pada tiga hal yaitu kemampuan intelektual, kemampuan dalam kepemimpinan, dan kemampuan manajerial.

Ketiga hal tersebut senantiasa dibina oleh setiap pegawai atau anggota organisasi apapun, terutama mereka yang potensial kalau ingin maju dalam kariernya. Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi. Pengelolaan dan pengembangan karier akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge 2013).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (*Explanatory Reseach*). Menurut Sugiono (2012:6) penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul melalui pengujian

hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepesasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan.

Populasi dan sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Kumpulan elemen tersebut pada hakekatnya merupakan objek dimana pengamatan akan dilakukan oleh peneliti. jika populasi sangat besar maka perlu dilakukan pengambilan sampel. Ide dasar dari pengambilan sampel adalah dengan memilih bagian dari elemen populasi, sehingga kesimpulan tentang keseluruhan populasi dapat diperoleh (Cooper dan Emory, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polsek Pamekasan yang berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2013: 112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Jadi, sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu berjumlah 42 orang, hal ini dilakukan karena jumlah sampel kurang dari 100

orang. Metode pengambilan sampel ini disebut *total sampling*.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Variabel terikat adalah: prestasi kerja personel Polsek Pamekasan, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Pengetahuan (X_1), Pengalaman kerja (X_2), Kompetensi SDM (X_3), Pengembangan karier (X_4). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi:

- a. Prestasi Kerja personel (Y). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh personel dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Indikator prestasi kerja meliputi:
 1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan,
 2. Berani mengambil resiko,
 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan,
 4. Rencana kerja secara efektif,
 5. Kerja sama team.
- b. Pengetahuan (X_1). Pengetahuan adalah mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun informal. Indikatornya terdiri dari:
 1. Pengetahuan berasal dari latar belakang pendidikan,
 2. Pengetahuan membantu penyelesaian tugas,
 3. Sesuai bidang pekerjaan,
 4. Dengan pengetahuan bisa menyesuaikan pekerjaan baru,
 5. Meningkatkan kinerja.
- c. Pengalaman kerja (X_2). Pengalaman kerja yang banyak memberikan

kecenderungan bagi pegawai memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator yang digunakan terdiri dari :

1. Pengalaman menambah keahlian
 2. Memperlancar pelaksanaan tugas
 3. Kemudahan penyelesaian masalah
 4. Meningkatkan kreatifitas
- d. Kompetensi SDM (X_3). Menurut Spenser dan Spencer (2012), kompetensi SDM adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata. Indikatornya meliputi:
 1. Konsisten berfikir untuk melakukan tindakan,
 2. Merespon sesuatu dengan cara tertentu. (percaya diri, kontrol diri),
 3. Sikap dan nilai - nilai yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu,
 4. Pengetahuan yang dimiliki,
 5. kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - e. Pengembangan karier (X_4). Menurut Robbins dan Judge (2013), pengembangan karier adalah sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Indikator digunakan adalah:

1. Pengembangan karier bertujuan untuk membantu meningkatkan kinerja,
2. Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan organisasi,
3. Pengembangan karier untuk meningkatkan loyalitas personel,
4. Pengembangan karier sebagai promosi jabatan bagi personel yang memiliki prestasi kerja,
5. Pengembangan karier disesuaikan dengan potensi dan keahliannya untuk menduduki jabatan tertentu,
6. Pengembangan karier untuk menciptakan iklim kerja yang positif,
7. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument ditunjukkan dengan melihat *Corrected Item-Total Correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dibandingkan 0,3.

Uji Reliabilitas. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda karena penelitian ini dirancang untuk melihat apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun pengolahan data dengan teknik regresi linier berganda akan dibantu dengan program SPSS 16,0. Berikut adalah rumus regresinya :

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

Keterangan :

- Y = pegawai
- a = konstanta
- b₁-b₃ = koefisien regresi
- X₁ = Pengetahuan
- X₂ = Pengalaman kerja
- X₃ = Kompetensi SDM
- X₄ = Pengembangan karier
- e = standar error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil penelitian pada uji validitas dan reliabilitas masing-masing instrumen variabel penelitian, Pengetahuan (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), Kompetensi SDM (X₃), Pengembangan Karier (X₄) dan Prestasi Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel pengetahuan (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	17.1667	1.947	.442	.797
X _{1.2}	17.2143	1.636	.482	.723
X _{1.3}	17.3333	2.081	.573	.826
X _{1.4}	17.1667	1.947	.542	.897
X _{1.5}	17.2143	1.636	.482	.723

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap pengetahuan (X_1). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah $> 0,3$. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel diklat fungsional adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai $> 0,6$, sehingga bisa dikatakan bahwa pengetahuan adalah reliabel. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel pengetahuan bisa dikatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan Tabel 2 di bawah diketahui mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap pengalaman kerja (X_2). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari $0,3$. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel pengalaman kerja adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari $0,6$, sehingga bisa dikatakan bahwa pengalaman kerja adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel pengalaman kerja bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 2
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel pengalaman kerja (X_2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	13.3571	1.211	.449	.737
X _{2.2}	13.2619	1.271	.559	.710
X _{2.3}	13.2381	1.113	.445	.837
X _{2.4}	13.2857	1.136	.428	.752

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	4

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 3 di bawah, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kompetensi SDM (X_3). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah $> 0,3$. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel kompetensi SDM adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai $> 0,6$, sehingga bisa dikatakan bahwa kompetensi SDM adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel kompetensi SDM bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 3
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompetensi SDM (X_3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	18.0000	1.659	.486	.896
X _{3.2}	18.0619	1.763	.534	.702
X _{3.3}	17.8476	1.328	.460	.952
X _{3.4}	17.8714	1.291	.492	.731
X _{3.5}	17.9905	1.391	.585	.898

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4 dibawah, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap pengembangan karier (X_4). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah $> 0,3$. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel pengembangan karier adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai $> 0,6$, sehingga bisa dikatakan bahwa pengembangan karier adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel pengembangan karier bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel pengembangan karier (X_4)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{4.1}	26.1333	2.161	.569	.751
X _{4.2}	26.1810	2.712	.440	.821
X _{4.3}	26.2524	2.353	.462	.899
X _{4.4}	26.2524	2.802	.502	.732
X _{4.5}	26.2524	2.412	.417	.916
X _{4.6}	26.2143	2.319	.948	.715
X _{4.7}	26.2286	3.131	.563	.776

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	7

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 5 di bawah diketahui mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap prestasi kerja (Y). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah > 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel prestasi kerja adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai > 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa prestasi kerja adalah reliabel. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel prestasi kerja bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 5
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y ₁	17.8095	.890	.409	.778 ^a
Y ₂	17.8333	1.167	.489	.721
Y ₃	17.6429	.723	.502	.930 ^a
Y ₄	17.7619	.771	.688	.709 ^a
Y ₅	17.7143	.599	.545	.993 ^a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.631	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.945	.516		5.709	.000
Pengetahuan	.053	.082	.095	1.643	.003
Pengalaman Kerja	.129	.056	.360	2.318	.002
Kompetensi SDM	.024	.084	.043	2.286	.003
Pengembangan Karier	.175	.052	.488	3.378	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas (pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier) terhadap variabel terikat (prestasi kerja personel polsek pamekasan). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis dari Tabel 6 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,945 + 0,053X_1 + 0,129X_2 + 0,024X_3 + 0,175X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2,945. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila pengetahuan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kompetensi SDM (X_3) dan pengembangan karier (X_4) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya prestasi kerja

- personel polsek pamekasan (Y) adalah 2,945.
2. Angka 0,053 X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan pengetahuan (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja personel polsek pamekasan 0,053 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu pengalaman kerja (X_2), kompetensi SDM (X_3), dan pengembangan karier (X_4) adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan bahwa pengetahuan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan, yaitu bahwa apabila ada peningkatan pengetahuan maka akan meningkatkan prestasi kerja. Berarti apabila ada upaya peningkatan pengetahuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan pengetahuan sebesar 0,053 satuan untuk setiap perubahan satu satuan pengetahuan yang bersifat positif.
 3. Angka 0,129 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan pengalaman kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja personel polsek pamekasan sebesar 0,129 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu pengetahuan (X_1), kompetensi SDM (X_3) dan pengembangan karier (X_4) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan pengalaman kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja. Berarti apabila ada upaya peningkatan pengalaman kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan pengalaman kerja adalah 0,129 satuan untuk setiap perubahan satu satuan pengalaman kerja yang bersifat positif.
 4. Angka 0,024 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kompetensi SDM sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja personel polsek pamekasan sebesar 0,024 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu pengetahuan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan pengembangan karier (X_4) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi SDM (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja polsek pamekasan (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan kompetensi SDM maka akan meningkatkan prestasi kerja personel polsek pamekasan. Berarti apabila ada upaya peningkatan kompetensi SDM, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan kompetensi SDM adalah 0,024 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kompetensi SDM yang bersifat positif.
 5. Angka 0,175 X_4 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan pengembangan karier sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan

prestasi kerja personel polsek pamekasan sebesar 0,175 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu pengetahuan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kompetensi SDM (X_3) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier (X_4) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja personel (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan pengembangan karier maka akan meningkatkan prestasi kerja personel polsek pamekasan. Berarti apabila ada upaya peningkatan pengembangan karier maka akan meningkatkan prestasi kerja. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan pengembangan karier adalah 0,175 satuan untuk setiap perubahan satu satuan pengembangan karier yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan”. Langkah pertama melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap prestasi kerja polsek pamekasan.

Berdasarkan hasil uji F sebagaimana tampilan Tabel 7 dibawah,

diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 3,965 dengan nilai signifikansi sebesar 0,04 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab bahwa pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Tabel 7
Hasil analisis uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.406	4	.101	3.965	.004 ^a
Residual	.947	37	.026		
Total	1.353	41			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t untuk membuktikan hipotesis yang kedua yang berbunyi “pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja polsek pamekasan”. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa variabel bebas dalam penelitian ini secara parsial atau sendiri-sendiri mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 8
Hasil analisis uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.945	.516		5.709	.000
Pengetahuan	.053	.082	.095	1.643	.003
Pengalaman Kerja	.129	.056	.360	2.318	.002
Kompetensi SDM	.024	.084	.043	2.286	.003
Pengembangan Karier	.175	.052	.488	3.378	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t dalam Tabel 8 di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel pengetahuan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kompetensi SDM (X_3) dan pengembangan karier (X_4) sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk pengetahuan (X_1) sebesar 1,643 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa pengetahuan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk pengalaman kerja (X_2) sebesar 2,318 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa pengalaman kerja (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan (Y).
3. Nilai t_{hitung} untuk kompetensi SDM (X_3) sebesar 2,286 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa kompetensi SDM (X_3) secara

parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan (Y).

Nilai t_{hitung} untuk pengembangan karier (X_4) sebesar 3,378 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa pengembangan karier (X_4) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t_{hitung} variabel pengetahuan (X_1) adalah 1,643, nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja (X_2) adalah 2,318, nilai t_{hitung} variabel kompetensi SDM (X_3) adalah 2,286, nilai t_{hitung} variabel pengembangan karier (X_4) adalah 3,378 sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t_{hitung} paling besar adalah pengembangan karier. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah pengembangan karier (X_4). Oleh karena itu hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan variabel yang dominan berpengaruh

terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu pengetahuan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kompetensi SDM (X_3) dan pengembangan karier (X_4) dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja personel polsek Pamekasan, (Y), dilihat dari Tabel berikut :

Tabel 9
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0	.548 ^a	.300	.224	.15997	2.024

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang akan dijelaskan berikut ini :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,224. Koefisien sebesar 0,224 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja personel polsek pamekasan, sebesar

22,4%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja personel polsek pamekasan.

2. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,300. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja personel polsek pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 30,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 30,0% prestasi kerja personel polsek pamekasan dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier. Sedangkan sisanya 70,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kecil, karena nilai R^2 yang dihasilkan tidak mendekati angka 1, tetapi mendekati angka 0.

Pembahasan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan pegawai guna meningkatkan prestasi kerja tersebut. Prestasi kerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pengetahuan, pengalaman kerja,

kompetensi SDM dan pengembangan karier.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa pengetahuan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kompetensi SDM (X_3), dan pengembangan karier (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja personel pamekasan (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja personel. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama pengetahuan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kompetensi SDM (X_3) dan pengembangan karier (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel (Y). Demikian pula pengalaman kerja (X_2), kompetensi SDM (X_3), pengembangan karier (X_4) juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada variabel bebas, baik pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM maupun pengembangan karier, maka akan meningkatkan prestasi kerja.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh

variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,300. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja personel polsek pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 30,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 30,0% prestasi kerja personel polsek pamekasan dipengaruhi oleh (pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier). Sedangkan sisanya 70,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kecil, karena nilai R^2 yang dihasilkan tidak mendekati angka 1, tetapi mendekati angka 0.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Hesti Wulandari, 2016) data serta pembahasan, kesimpulan penelitian ini adalah secara simultan, pengetahuan, pengalaman kerja dan kompetensi SDM (variabel bebas) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Kediri. Secara parsial, pengetahuan, pengalaman kerja dan kompetensi SDM (variabel bebas) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Kediri, dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang

ditunjukkan adalah sebesar 23.281 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Deskripsi pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan, pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, kompetensi SDM merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian, pengembangan karier merupakan sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.
2. Secara simultan, pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan.
3. Pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan.
4. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan.
5. Kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan.
6. Pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

prestasi kerja personel polsek pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, B. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Budiningsih, Asri. 2012. *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta: BPFE.
- Flippo, Edwin, B. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T., Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Heidjrahman, Ranupandojo, & Suad, Husnan. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irianto, A. 2015. *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kerlinger. 2013. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Revisi, Cetakan

- Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S., P., & Judge. 2013. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi Cetakan Kedua. Penerbit: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhalindo
- Spencer, Lyle, & Signe, M., Spencer. 2012. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sugiono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Tasmara, Toto. 2012. Spritual Centered Leadership : Kepemimpinan Berbasis Spritual. Jakarta: Gema Insani.
- Trijoko. 2012. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jakarta.
- William, Emory, & Cooper, Donal, R. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Erlangga.
- Zainun, Buchari. 2012. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.