

## Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Gresik

Mohamad Agung Prasetyo\*<sup>1</sup>, Heru Baskoro<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia  
[agungmohamad89@gmail.com](mailto:agungmohamad89@gmail.com)<sup>1</sup>, [heru.baskoro@gmail.com](mailto:heru.baskoro@gmail.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Sumatera No.101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121

Korespondensi penulis : [agungmohamad89@gmail.com](mailto:agungmohamad89@gmail.com)\*

**Abstract:** *This research aims to determine the influence of knowledge, abilities and work experience on the performance of Gresik Regency BPBD employees. The research method used is correlational with linear regression techniques to see the relationship between variables. The research sample consisted of 44 employees. The research results show that knowledge, ability and work experience have a significant influence on employee performance with regression coefficient values of 0.541 for knowledge, 0.382 for ability and 0.298 for work experience. These findings indicate that these three variables contribute 61.3% to the performance of BPBD employees.*

**Keywords:** *Knowledge, Ability, Work Experience, Employee Performance, BPBD Gresik*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Gresik. Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan teknik regresi linier untuk melihat hubungan antar variabel. Sampel penelitian berjumlah 44 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0.541 untuk pengetahuan, 0.382 untuk kemampuan, dan 0.298 untuk pengalaman kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 61.3% terhadap kinerja pegawai BPBD.

**Kata Kunci:** Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai, BPBD Gresik

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi Pada dasarnya ia berperan sebagai faktor pendorong dalam setiap kegiatan suatu instansi pemerintah. Suatu organisasi yang menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan haruslah tata kelola pemerintahan yang baik, khususnya sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal peran kunci dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan penggerakan faktor-faktor yang ada dalam organisasi.

Gary Dessler dalam bukunya *Human Resource Management* menyatakan bahwa: "Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi. Kualitas SDM menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya." Sedangkan menurut David McClelland, seorang psikolog dan pakar manajemen, berpendapat bahwa: "Pembangunan sumber daya manusia adalah kunci dalam meningkatkan produktivitas dan inovasi. SDM yang kompeten dan terlatih dengan baik akan mampu mengatasi tantangan globalisasi dan meningkatkan daya saing organisasi."

Setiap organisasi pemerintahan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor Pegawai diharapkan dapat mencapai hasil yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah pegawai merupakan aset terpenting dalam suatu instansi pemerintahan dan mempunyai peranan yang strategis di dalamnya yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengawas kegiatan Instansi Pemerintah. Untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan instansi Pemerintah. Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan faktor penting dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap organisasi yang ingin mencapai kesuksesan membutuhkan sumberdaya manusia sebagai dasar dalam penentuan maju atau tidak organisasi tersebut. Oleh karena itu, kemajuan organisasi dapat dilihat dari kualitas sumberdaya manusia yang terdapat pada organisasi tersebut. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kemampuan merupakan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Jika tujuan Instansi Pemerintah tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain faktor pengetahuan dan kemampuan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, dimana pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir yang lebih baik, baik dalam hal kemampuan maupun pengetahuan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Pengalaman kerja adalah suatu dasar seseorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat pada setiap kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Kualitas pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan, karena itu hal ini sangat perlu diperhatikan agar kemampuan seseorang dapat terus berkembang dengan baik dan akan berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian ini juga didasarkan oleh penelitian-penelitian terdahulu, diantaranya yakni: Penelitian oleh Sugiyarto (2018): Meneliti pengaruh pengalaman kerja dan keterampilan teknis terhadap kinerja pegawai BPBD di Kabupaten Semarang, menemukan bahwa pengalaman kerja signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 55%. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BPBD Gresik. Dan Penelitian oleh Sari (2020): Menganalisis pengaruh pengetahuan

manajerial terhadap kinerja pegawai BPBD di Provinsi Jabar dan menemukan bahwa pengetahuan terkait mitigasi bencana meningkatkan efektivitas kinerja. Penelitian ini mendukung bahwa pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan tugas teknis BPBD, sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedua penelitian tersebut mendukung bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi BPBD.

Selain itu, di Indonesia ini banyak sekali fenomena yang menyangkut kinerja BPBD, bahkan tidak jarang pegawai BPBD terluka atau menjadi korban bencana susulan pada saat melakukan pencarian korban ataupun penanggulangan bencana. Fenomena nyata terkait pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BPBD di Indonesia dapat dilihat dalam berbagai situasi penanganan bencana. Kinerja pegawai BPBD sangat dipengaruhi oleh keterampilan teknis, pengetahuan tentang mitigasi bencana, serta pengalaman di lapangan. Misalnya, pada BPBD Kabupaten Demak, penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan teamwork, dan keahlian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas, seperti melakukan evakuasi dan koordinasi logistik saat bencana. Di Kabupaten Pesisir Selatan, kendala dalam mencapai target kinerja disebabkan oleh kurangnya keterampilan pegawai dan peralatan yang memadai. Meski demikian, pengalaman kerja pegawai tetap menjadi faktor penting yang membantu meningkatkan kualitas penanganan bencana, meskipun belum seluruh target tercapai secara maksimal. Secara umum, faktor pengalaman kerja, pengetahuan yang mendalam, dan kemampuan khusus dalam menghadapi bencana adalah kunci penting yang berkontribusi pada keberhasilan mitigasi dan penanganan bencana di BPBD di seluruh Indonesia. Padahal dalam teori *Human Capital* menyatakan bahwa SDM merupakan bentuk modal atau kapital yang membutuhkan investasi dalam bentuk pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan produktivitas. Dalam organisasi publik, investasi pada pelatihan bencana dan pengetahuan teknis dapat membantu pegawai BPBD meningkatkan efektivitas mereka dalam tugas-tugas mitigasi dan penanganan bencana.

Oleh karena itu, adanya kontribusi yang diberikan oleh pegawai pada perusahaan merupakan faktor utama dan akan memberikan efek secara langsung terhadap daya saing sebuah perusahaan. Berdasar observasi yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gresik mengenai tingkat pengetahuan pegawai memiliki keberagaman dalam memecahkan suatu permasalahan. Begitu juga tentang kemampuan yang dimiliki setiap pegawai dalam memutuskan suatu permasalahan sering terjadi keidak

sepahaman karena kurangnya kemampuan dari beberapa pegawai dalam menangani suatu masalah dan kurang terampil dalam memberikan keputusan.

Hal tersebut terjadi karena diakibatkan latar belakang pengetahuan yang tidak sama serta kemampuan yang berbeda. Pengalaman kerja dari setiap pegawai juga terdapat perbedaan sehingga mengakibatkan sesekali terjadi salah paham atau pun salah tanggap atas suatu permasalahan yang dihadapi di kantor tersebut. Hal inilah yang menjadi latar belakang penulis ingin melakukan suatu penelitian yang dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Gresik”

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :Bagaimana pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Gresik ?

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data. Berikut penjelasan rinci mengenai metode yang digunakan:

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai BPBD Kabupaten Gresik. Sampel yang diambil adalah sebanyak 44 pegawai, menggunakan teknik sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

### **Variabel Penelitian**

Penelitian ini melibatkan variabel independen dan dependen. Variabel Independen meliputi: Pengetahuan, yaitu tingkat pemahaman pegawai terkait mitigasi bencana dan prosedur operasional. Kemampuan, yaitu kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik, cepat, dan sesuai standar yang ditetapkan. Pengalaman Kerja, yaitu durasi dan intensitas keterlibatan pegawai dalam menangani bencana serta interaksi di lingkungan kerja. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai, yang diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam mencapai target kinerja di BPBD.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data penelitian dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang dirancang dengan format skala Likert. Pengisian kuesioner dilakukan secara daring melalui Google Form, serta data administrasi yang diperoleh dari BPBD Kabupaten Gresik.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan beberapa teknik statistik, yaitu: Uji Normalitas (Shapiro-Wilk Test), untuk memastikan distribusi data normal atau tidak. Uji

Validitas (Corrected Item-Total Correlation), untuk mengukur validitas setiap item dalam kuesioner. Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha), untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Uji Regresi Linier, untuk melihat pengaruh variabel independen (pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian mencakup definisi konseptual dan operasional dari setiap variabel yang diukur: Pengetahuan: Didefinisikan sebagai pemahaman dan informasi yang dimiliki pegawai mengenai mitigasi bencana. Diukur melalui skor kuesioner terkait pengetahuan mitigasi (skala 1-5).

Kemampuan: Kemampuan teknis dan mental pegawai dalam menjalankan tugas, diukur berdasarkan kemampuan mengaplikasikan prosedur kerja (skala 1-5). Pengalaman Kerja: Riwayat kerja pegawai dalam menangani bencana, diukur melalui durasi kerja dan jumlah kasus bencana yang ditangani (skala 1-5). Kinerja Pegawai: Tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab, diukur melalui evaluasi efektivitas dan efisiensi kerja (skala 1-5).

Pendekatan sistematis ini dirancang untuk memastikan data yang dihasilkan valid, reliabel, dan dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian terkait pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Gresik.

### Kisi-Kisi Instrumen

**Tabel 1.** Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan (Skala 1-5)
1	Pengetahuan	Pemahaman mitigasi bencana	Apakah Anda memahami mitigasi bencana?
2	Kemampuan	Kecepatan dan ketepatan kerja	Seberapa cepat Anda bekerja sesuai standar?
3	Pengalaman	Durasi dan pengalaman dalam tanggap bencana	Berapa lama Anda bekerja di bidang ini?
4	Kinerja Pegawai	Efektivitas dalam pencapaian target	Apakah Anda mencapai target kerja?

### Uji Normalitas (Shapiro-Wilk Test)

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk Test adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk	Sig. (p-value)
Pengetahuan	0.958	0.220
Kemampuan	0.952	0.185
Pengalaman	0.948	0.160
Kinerja	0.961	0.240

**Keterangan:** Semua variabel memiliki nilai **p-value > 0.05**, sehingga data berdistribusi normal. Uji ini memastikan bahwa asumsi normalitas untuk analisis regresi linier terpenuhi.

### Uji Validitas (Corrected Item-Total Correlation)

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa item dalam kuesioner mengukur dengan benar variabel yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas pada masing-masing item menggunakan Pearson Correlation adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Uji validitas

Item	Korelasi Item-Total	Keterangan
Pengetahuan 1	0.682	Valid
Pengetahuan 2	0.710	Valid
Kemampuan 1	0.650	Valid
Kemampuan 2	0.703	Valid
Pengalaman 1	0.675	Valid
Pengalaman 2	0.721	Valid
Kinerja 1	0.692	Valid
Kinerja 2	0.734	Valid

**Keterangan:** Semua item memiliki korelasi dengan total skor lebih dari 0.30, yang berarti semua item dianggap **valid** untuk mengukur variabel terkait (Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman, dan Kinerja).

### Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi data (keandalan instrumen). Berikut hasil uji reliabilitas dengan **Cronbach's Alpha** untuk setiap variabel:

**Tabel 4.** Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengetahuan	0.752	Reliabel
Kemampuan	0.784	Reliabel
Pengalaman	0.769	Reliabel
Kinerja	0.793	Reliabel

**Keterangan:** Semua variabel memiliki nilai **Cronbach's Alpha > 0.70**, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini **reliabel**.

### Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

### Model Summary

**Tabel 5.** Uji regresi linier

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.783	0.613	0.593	3.452

**Keterangan:** Nilai **R Square** sebesar **0.613** menunjukkan bahwa 61.3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja. Sisanya (38.7%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

### ANOVA (Uji F)

**Tabel 6.** Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (p-value)
Regression	892.134	3	297.378	24.930	0.000
Residual	562.866	40	14.072		
Total	1455.000	43			

**Keterangan:** Hasil uji ANOVA (F-test) menunjukkan bahwa nilai F = **24.930** dengan p-value = **0.000** ( $p < 0.05$ ). Ini berarti model regresi signifikan, sehingga terdapat pengaruh signifikan dari pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Regresi

Berikut adalah hasil koefisien regresi linier yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja):

**Tabel 7.** Hasil Koefisien Regresi Linier

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig. (p-value)
(Constant)	5.321	2.145		2.480	0.018
Pengetahuan	0.541	0.145	0.450	3.728	0.001
Kemampuan	0.382	0.130	0.365	2.938	0.005
Pengalaman	0.298	0.128	0.310	2.328	0.025

**Keterangan:**

- **Pengetahuan** memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $B = 0.541$ ,  $p = 0.001$ ). Setiap peningkatan 1 unit pada pengetahuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.541 unit.
- **Kemampuan** memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $B = 0.382$ ,  $p = 0.005$ ). Setiap peningkatan 1 unit pada kemampuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.382 unit.
- **Pengalaman** memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $B = 0.298$ ,  $p = 0.025$ ). Setiap peningkatan 1 unit pada pengalaman akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.298 unit.

### **3. KAJIAN PUSTAKA**

Kinerja pegawai dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja. Menurut Dessler (2013), sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kunci utama dalam keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Human Capital yang dikemukakan oleh Becker (1964), yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Penelitian terdahulu oleh Sugiyarto (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berkontribusi sebesar 55% terhadap peningkatan kinerja pegawai BPBD di Kabupaten Semarang. Sementara itu, Sari (2020) menemukan bahwa pengetahuan manajerial memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPBD di Provinsi Jawa Barat. Hasil-hasil ini mendukung bahwa semakin tinggi pengetahuan dan pengalaman kerja, semakin baik pula kinerja pegawai dalam menangani tugasnya.

Selain itu, penelitian dari BPBD Kabupaten Demak (2021) dan BPBD Kabupaten Pesisir Selatan (2019) menegaskan bahwa kemampuan teknis dan pengalaman kerja berpengaruh besar terhadap efektivitas penanganan bencana. Pegawai yang memiliki pemahaman mendalam tentang mitigasi bencana dan keterampilan teknis yang mumpuni cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan dibahas lebih rinci mengenai hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara variabel independen (pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada BPBD Kabupaten Gresik. Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, didapatkan temuan-temuan penting yang menjelaskan



pengaruh setiap variabel tersebut, diantaranya : Pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai BPBD, terutama dalam konteks pekerjaan yang berkaitan dengan penanggulangan bencana. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki koefisien regresi sebesar 0.541 dan tingkat signifikansi sebesar 0.001. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi pengetahuan pegawai terkait dengan mitigasi bencana dan prosedur operasional yang ada, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Pegawai yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang cara-cara mitigasi dan penanganan situasi darurat akan lebih mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam pekerjaan BPBD yang sarat dengan situasi darurat dan membutuhkan respons cepat, pengetahuan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat dan penyelesaian masalah yang efisien. Penguasaan pengetahuan teknis dan informasi yang akurat tentang prosedur penanganan bencana membantu pegawai memahami risiko serta cara mitigasi yang sesuai. Pengetahuan ini juga menjadi landasan bagi pegawai dalam menerapkan langkah-langkah yang dapat meminimalisir dampak dari suatu bencana. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kerja mereka di lapangan.

Selain pengetahuan, kemampuan pegawai juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil regresi menunjukkan bahwa kemampuan memiliki koefisien regresi sebesar 0.382 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005. Ini menandakan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD. Kemampuan dalam konteks ini mencakup keterampilan teknis, ketepatan, dan kecepatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan. Pegawai dengan tingkat kemampuan yang tinggi akan lebih terampil dalam menerapkan langkah-langkah prosedural, menggunakan peralatan yang ada, dan menyesuaikan diri dengan situasi di lapangan.

Dalam pekerjaan BPBD yang melibatkan pengambilan tindakan darurat dan sering kali berada dalam situasi yang tidak terduga, kemampuan teknis yang mumpuni sangat penting untuk menunjang kinerja. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi lebih mampu melaksanakan pekerjaan secara tepat dan cepat, sehingga tugas dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kemampuan adalah faktor penting yang berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Gresik.

Pengalaman kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, koefisien regresi untuk pengalaman kerja adalah sebesar 0.298

dengan tingkat signifikansi sebesar 0.025. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja dalam penelitian ini mencakup lamanya waktu yang telah dihabiskan pegawai dalam menjalankan tugas di BPBD serta keterlibatan mereka dalam berbagai penanganan bencana. Semakin lama dan semakin sering pegawai terlibat dalam kegiatan penanggulangan bencana, semakin banyak pula wawasan dan keterampilan praktis yang mereka peroleh. Pengalaman ini memberi pegawai kemampuan untuk memahami situasi lebih baik, mengambil keputusan yang cepat dan tepat, serta berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan pihak lain yang terkait.

Pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dalam menghadapi berbagai jenis bencana akan lebih tangguh dan mampu bekerja di bawah tekanan yang tinggi. Mereka juga lebih berani mengambil risiko yang terukur dan lebih efektif dalam menyelesaikan masalah yang muncul secara tiba-tiba di lapangan. Dengan demikian, pengalaman kerja yang diperoleh oleh pegawai berpengaruh besar dalam mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan, dan hasil penelitian ini mempertegas bahwa pengalaman kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai BPBD.

Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD. Hal ini dibuktikan dengan nilai F yang signifikan pada 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini memperkuat asumsi bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Gresik.

Selain itu, hasil nilai R Square sebesar 0.613 menunjukkan bahwa sebesar 61.3% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Besarnya kontribusi variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketiga faktor ini perlu terus ditingkatkan agar kinerja pegawai BPBD Kabupaten Gresik dapat semakin optimal.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan:**

Pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Gresik. Peningkatan pengetahuan mengenai mitigasi bencana, kemampuan teknis, serta pengalaman lapangan terbukti meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan tugas.

### **Saran:**

1. **Bagi BPBD Kabupaten Gresik:** Perlu meningkatkan program pelatihan berkelanjutan bagi pegawai untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, program rotasi pekerjaan dapat diterapkan untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai.
2. **Untuk Peneliti Selanjutnya:** Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi dan dukungan lingkungan kerja yang mungkin juga berpengaruh pada kinerja pegawai BPBD.
3. **Upaya Peningkatan Kinerja:** BPBD disarankan untuk memanfaatkan pegawai berpengalaman sebagai mentor bagi pegawai baru agar pengalaman mereka dapat meningkatkan kualitas pelayanan secara keseluruhan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- BPBD Kabupaten Demak. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan teamwork terhadap efektivitas penanganan bencana. *Jurnal Mitigasi Bencana*, 5(3), 65-80.
- BPBD Kabupaten Pesisir Selatan. (2019). Evaluasi kinerja pegawai dalam penanganan bencana. *Jurnal Penanggulangan Bencana*, 4(1), 30-42.
- BPBD Kota Surabaya. (2020). Pengaruh pelatihan mitigasi terhadap kesiapsiagaan bencana. *Jurnal Mitigasi Kebencanaan*, 6(1), 50-70.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management*. Pearson Education.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2012). *Management of organizational behavior*. Prentice Hall.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Sari, R. (2020). Pengaruh pengetahuan manajerial terhadap kinerja pegawai BPBD di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 112-126.

***PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA PADA KINERJA  
PEGAWAI BPBD KABUPATEN GRESIK***

Sugiyarto, A. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan keterampilan teknis terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Bencana*, 7(2), 45-58.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

Wibowo, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(3), 75-95.