

PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Bidang Barang Milik Daerah (BMD) Provinsi Bengkulu)

Destian Anugrah Ramadhan⁽¹⁾, Merta Kusuma⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ramadandestian@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of knowledge, skills, and motivation on employee performance in the Regional Assets Department (BMD) of Bengkulu Province, as well as to identify which factor has the most dominant influence on employee performance. This Study uses a quantitative method with 50 respondents. The population in this study consists of employees in the Regional Assets Department (BMD) of Bengkulu Province and the sampling technique used is probability sampling. Based on the results of multiple linear regression analysis, the regression equation $Y = 67.298 + 0.547 (X_1) + 0.828 (X_2) + 0.850 (X_3)$. The results of the concluded that Knowledge, Skills and Motivation have a positive and significant influence, both partially or simultaneously on Employee Performance in the Regional Assets Department (BMD) of Bengkulu Province.

Keywords: Knowledge, Skills, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan merupakan kekayaan (asset) dan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, dan memberikan perhatian yang cukup pada tenaga kerjanya, sehingga pegawai terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan (Padang & Sihombing, 2020). Faktor ini menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan manajemen mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya untuk menghasilkan kinerja yang baik (Mazdayani et al., 2021). Mengingat pentingnya peran aktif dari sumber daya manusia, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dari pihak manajemen sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Pada dasarnya pengetahuan merupakan suatu faktor yang turut menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya dalam mendayagunakan pengetahuan secara optimal. Pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sanga dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang

diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Aisyah, 2018).

Keterampilan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Berbagai teori motivasi yang telah dihasilkan oleh para peneliti berangkat dari permasalahan yang dihadapi tentang motivasi. Hasil-hasil temuan itu sangat bermanfaat bagi organisasi yang memiliki masalah motivasi yang sama dan juga menjadi landasan untuk memecahkan masalah yang berbeda. Manajer yang baik hanya memilih teori motivasi yang sesuai dengan situasi yang dialami organisasi. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan badan yang langsung bertanggung jawab secara hirarki kepada Sekda daerah sebagai atasan langsung serta gubernur sebagai kepala daerah, badan ini merupakan badan yang menuturkan keluar masuknya keuangan milik daerah serta mengamankan seluruh asset daerah baik yang telah ada maupun yang akan diterima.

Berdasarkan obseravasi awal di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Provinsi Bengkulu khususnya di bidang Barang Milik Daerah (BMD), yang dilaksanakan pada bulan mei 2023. bahwa kinerja di Kantor Gubernur Dibidang Barang Milik Daerah (BMD) belum mencapai kata maksimal karena masih banyak pegawai yang masih kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di kasih oleh atasan dan jika kurang maksimalnya kinerja pegawai di Kantor Gubernur di Bidang Badan Milik Daerah Pada Badan Penglolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu maka dampaknya adalah menurunnya kemajuan organisasi dan hal ini disebabkan oleh kurangnya beberapa faktor yaitu penegetahuan pegawai, keterampilan pegawai dan motivasi pegawai dalam semangat kerja.

Dari hasil wawancara diantaranya dengan bapak Kurnia Ramadhan S.sos sebagai salah satu pegawai pada bidang BMD dia mengatkan tingkat pengetahuan dalam hal tugas di bidang BMD untuk dirinya secara pribadi masih kurang terutama dalam menguasai aturan- aturan yang terbaru mengenai Barang Milik Daerah (BMD) sehingga terkadang sulit untuk menyelesaikan tugas yang diberikan karena keterbatasan pengetahuan masalah perundang-undangan dan kebijakan- kebijakan baru khusus praturan mengenai bidang yang mengurus persoalan barang milik daerah. Dilain kesempatan saudara Redoni Saputra, S.E juga salah satu pegawai bidang BMD juga mengatakan keterampilan dalam menyelesaikan persoalan di bidang BMD juuga masih dirasakan kurang khususny keterampilan dalam menyelesaikan persoalan di lapangan. Seperti sengketa tanah yang merupakan aset negara dengan pihak masyarakat yang ingin menguasai juga terhadap kasus-kasus lainya seperti penyelesaian BMD.

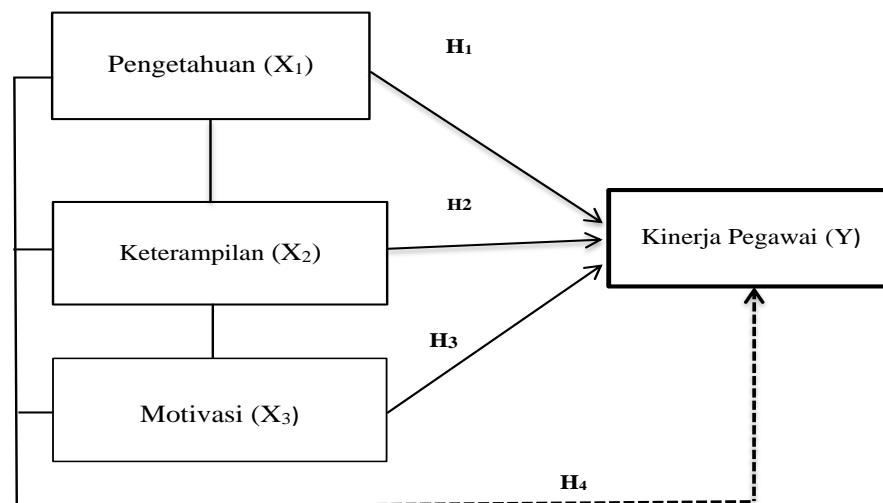
Dilihat dari wawancara singkat ini penulis melihat bahwa masih kurangnya tingkat motivasi karyawan hal ini dapat dilihat dari kurangnya keinginan meraka dalam mencoba menggali inforamsi dan pengetahuan yang baru mengenai barang milik daerah Didalam satu sisi kepala bidang Barang Milik Daerah (BMD) Oka Suhendra, S.E juga mengatakan bahwa banyak karyawan yang memang kurang pengetahuan, keterampilan dan dorongan motivasi sehingga dalam melaksanakan tugas terkesan lamban dan kurang maksimal. Hal ini sudah tentu mempengaruhi kinerja seluruh karywan yang ada.

Menurut (Marpaung & Lubis, 2019) Pengetahuan (knowledge) adalah hasil tahu dari manusia, yang sekedar menjawab pernyataan 'what', misalnya apa air, apa manusia, apa alam, dan sebagainya. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang

melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan (knowledge) adalah hasil tahu dari manusia, yang sekedar menjawab pernyataan ‘what’, misalnya apa air, apa manusia, apa alam, dan sebagainya. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan merupakan suatu keadaan yang berasal dari dalam diri sendiri atau individu pengetahuan juga adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:23) dalam penelitian (Purwanti & Brotojoyo, 2021) mengemukakan bahwa indikator pengetahuan, yaitu : (1). Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan (2) Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas. (3) Pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas.

Menurut (Hery, 2016) memberikan penjelasan: "Keterampilan atau kemampuan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Hery, 2016) Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi yang sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi. Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut, pertama, faktor individu atau pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan. Pesiwarissa (2008) dalam penelitian (Oktaviani, 2012) menyebutkan butir indikator keterampilan adalah: 1. Keterampilan hubungan manusia 2. Keterampilan Konseptual 3. Keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas.

Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati. Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka. Motivasi adalah dorongan atau keinginan berperilaku untuk memenuhi tujuan. Motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri, tujuannya sebagai motif diluar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri (A. K. Putri et al., 2024) Menurut Maslow (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut: 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keselamatan, 3. Kebutuhan Sosial, 4. Kebutuhan Penghargaan, 5. Aktulisasi Diri.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Bidang Barang Milik Daerah (BMD) Provinsi Bengkulu. Penelitian ini dilakukan di bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Juni 2024. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BMD Propinsi Bengkulu yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Pengetahuan, Keterampilan Dan Motivasi) terhadap kinerja pegawai pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu,. Berdasarkan estemasi regresi linier

Tabel 1.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67,298	13,278		5,068	,000
	Pengetahuan	,547	,229	,284	2,386	,021
	Keterampilan	,828	,377	,278	2,195	,033
	Motivasi	,850	,173	,630	4,914	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 24

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 67.298 + 0.547 (X_1) + 0.828 (X_2) + 0.850 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 67.298 mempunyai arti bahwa apabila variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan motivasi (X_3) sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai akan tetap yaitu 67.298.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.547 mempunyai makna jika nilai variabel pengetahuan (X_1) naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.547 dengan asumsi variabel keterampilan (X_2) dan variabel motivasi (X_3) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.828 mempunyai makna jika nilai variabel keterampilan (X_2) naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.828 dengan asumsi variabel pengetahuan (X_1) dan motivasi (X_3) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi (X_3),sebesar 0. 850 mempunyai makna jika nilai variabel motivasi (X_3) naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.850 dengan asumsi variabel pengetahuan (X_1) dan variabel keterampilan (X_2) dianggap tetap.

Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) adalah (X_3), Variabel motivasi (X_3) adalah sebesar 0.850.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,330	6,11715
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Keterampilan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS 24

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.371 Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel pengetahuan, keterampilan dan motivasi terhadap kinerja pegawai memberikan sumbangan sebesar 0.371 atau 37.1% terhadap kinerja pegawai pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu. Sedangkan sisanya sebesar 0.629 atau 62.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji T dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67,298	13,278		5,068	,000
	Pengetahuan	,547	,229	,284	2,386	,021
	Keterampilan	,828	,377	,278	2,195	,033
	Motivasi	,850	,173	,630	4,914	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS 24

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara jumlah sampel (n) = 50, jumlah variabel (k) = 4, $df = (n-k) = 50 - 4 = 46$ diperoleh $t_{tabel} = 2.01290$. Setiap variabel sebagai berikut:

1. Pengetahuan (X_1) yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.386 \geq 2.01290$) dan ($sig \leq \alpha = 0.021 \leq 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pengetahuan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.
2. Keterampilan (X_2) yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.195 \geq 2.01290$) dan ($sig \leq \alpha = 0.033 \leq 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan keterampilan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.
3. Motivasi (X_3) yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4.914 \geq 2.01290$) dan ($sig \leq \alpha = 0.000 \leq 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) maka digunakan uji f. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 190 dan jumlah parameter (k) adalah 4 sehingga di peroleh, $df1 = k-1 = 4 - 1 = 3$, $df2 = n-k = 50 - 4 = 46$. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015,122	3	338,374	9,043	,000 ^b
	Residual	1721,298	46	37,420		
	Total	2736,420	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Keterampilan						

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 9.043 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.57 yaitu ($9.043 \geq 2.57$) dan ($sig \leq \alpha = 0.000 \leq 0.050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada terhadap kinerja pegawai pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu, melalui penyebaran kuesioner terhadap 50 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan motivasi (X_3) Berpengaruh Secara Signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada pada pegawai di kantor Gubernur melalui penyebaran kuesioner terhadap 50 orang responden yang telah di uji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel pengetahuan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Dari hasil uji terhadap variabel pengetahuan, menunjukkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.386 \geq 2.01290$) dan ($sig \leq \alpha = 0.021 \leq 0.050$),hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel pengetahuan (X_1) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Hasil penelitian pada variabel pengetahuan adalah terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu. Artinya apabila pengetahuan meningkat kinerja pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu. Hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengetahuan sangat mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai bagi pegawai terutama dalam hal peningkatan Pengetahuan yang mendalam dan relevan memungkinkan pegawai untuk melakukan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Hal ini tergambar dalam penelitian (Alias & Serang, 2018) pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenaga-kerjaan Cabang Makassar. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, hal ini dapat dikatakan bahwa sikap memberikan pengaruh yang bermakna dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada pada pegawai di kantor Gubernur melalui penyebaran kuesioner terhadap 50 orang responden yang telah di uji

sehingga dapat diketahui pengaruh variabel keterampilan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Dari hasil uji terhadap variabel keterampilan menunjukkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.195 \geq 2.01290$) dan ($sig \leq \alpha = 0.033 \leq 0.050$) hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel keterampilan (X_2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Hasil penelitian pada variabel keterampilan adalah terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu. Artinya apabila keterampilan meningkat kinerja pegawai pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu. Hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa keterampilan sangat mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai bagi pegawai terutama dalam hal peningkatan kinerja pegawai karena keterampilan yang dimiliki oleh pegawai memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dengan lebih efektif dan efisien, yang berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Hal ini tergambar dalam penelitian Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri, dan Agung Suharyanto (2019) bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga semakin baik keterampilan yang diterima oleh responden maka semakin cepat responden melakukan proses kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada pegawai di kantor Gubernur melalui penyebaran kuesioner terhadap 50 orang responden yang telah di uji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Dari hasil uji terhadap variabel keterampilan menunjukkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4.914 \geq 2.01290$) dan ($sig \leq \alpha = 0.000 \leq 0.050$), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel motivasi (X_3) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Hasil penelitian pada variabel motivasi adalah terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu. Artinya apabila motivasi meningkat kinerja pegawai pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu. Hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa motivasi sangat mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai bagi pegawai terutama dalam hal peningkatan kinerja pegawai karena motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan dengan semangat yang lebih besar, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Hal ini tergambar dalam penelitian (Ady & Wijono, 2013) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berupa Prestasi, Pengakuan, Kondisi Kerja, dan Upah mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada terhadap kinerja pegawai pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 50 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan motivasi (X_3) Berpengaruh Secara Signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan motivasi (X_3) Berpengaruh Secara terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai F_{hitung} sebesar 9.043 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.57 yaitu ($9.043 \geq 2.57$) dan ($sig \leq \alpha = 0.000 \leq 0.050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bidang barang milik daerah (BMD) provinsi Bengkulu.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari Koefisien Korelasi dan Determinasi bahwa penelitian ini mempunyai nilai pengaruh sebesar $R. Square = 0.371$ dan $adjusted R. Square = 0.371$ atau 37.1% dimana dalam penelitian ini ada variabel yang tidak diteliti sebesar 0.629 atau 62.9%.

Hal ini tergambar dalam penelitian (Hartoyo & Arsyad, 2021) pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. tukadmas kota bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya motivasi kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tukadmas Kota Bima, namun secara simultan pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tukadmas Kota Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) Dan Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Barang Milik Daerah (BMD) Provinsi Bengkulu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Barang Milik Daerah (BMD) Provinsi Bengkulu.
2. Keterampilan memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Barang Milik Daerah (BMD) Provinsi Bengkulu.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Barang Milik Daerah (BMD) Provinsi Bengkulu.
4. Secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Barang Milik Daerah (BMD) Provinsi Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/Jmp.V2i2.278>
- Aisyah. (2018). Gambaran Tingkat Pengetahuan Kebersihan Gigi Dan Mulut Dan Kejadian Karies Pada Ibu Hamil Di Puskesmas Tirawuta. *Jurnal Kesehatan Dan Kesehatan Gigi*, 1(2), 13–16. <https://Poltek-Binahusada.E-Journal.Id/Kesehatangigikendari>

- Aldea Amanda, E., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–17.
- Alias, & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97. <https://doi.org/10.57178/Paradoks.V1i1.177>
- Anwar, A., Nurul Izmi, A., & Widhi Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 349–360. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V2i2.534>
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/Aj.V2i1.27>
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elliana, D. (2018). Hubungan Pengetahuan Dan Dukungan Keluarga Tentang Asi Eksklusif Dengan Pemberian Asi Eksklusif Di Wilayah Kerja Puskesmas Sekaran Kota Semarang. *Jurnal Kebidanan*, 7(2), 135. <https://doi.org/10.26714/Jk.7.2.2018.135-143>
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2). <https://scholar.archive.org/work/F30thfpjzvbctizu47v6pht2vy/access/wayback/https://ojs.uph.edu/index.php/djm/article/download/1004/pdf>
- Harry Mardika, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 6(2), 69–75. <https://doi.org/10.33884/Jab.V6i2.5599>
- Hartoyo, & Arsyad. (2021). *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*. *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 4(1), 1–17.
- Hery, C. (2016). Meningkatkan Keterampilan Dosen Dalam Mengajar Melalui Pelatihan Pengembangan Keterampilan Teknik Instruksional Pekerti. 4(0), 1–23.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Palopo. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83. <https://doi.org/10.35906/Jurman.V8i1.1068>
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.

- Marpaung, F. W., & Lubis, F. A. (2019). Literasi Pengetahuan Masyarakat Terhadap Produk Asuransi Personal Accident Dan Surety Bond Di Pt. Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. 8(30), 1315–1321.
- Maslow, A. H. (2016). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mazdayani, Setiowati, H., & Saputra, D. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Di Madrasah Aliyah Nurul Islam Kecamatan Pulau Panggung Kabupaten Tanggamus. *Jmpa (Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Multazam)*, 3(1), 29. <https://doi.org/10.54892/jmpa.v3i1.99>
- Medah, M. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Mutasi Dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jimt Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 525–531. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Notoatmodjo. (2014b). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta.
- Ningsih, H. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Bumdes Timur Sejahtera Desa Ujungbatu Timur. 1–10.
- Nisak, F. (2016). Economic Education Analysis Journal Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Kota Pekalongan Info Artikel. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 838–848. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Oktaviani. (2012). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. Pengaruh Penggunaan Pasta Labu Kuning (Cucurbita Moschata) Untuk Substitusi Tepung Terigu Dengan Penambahan Tepung Angkak Dalam Pembuatan Mie Kering, 8(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(September), 151–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>
- Parinding, R. G. (2017). Komitmen Afektif 2 “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.” *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Pendidikan, J., Anak, I., & Dini, U. (N.D.). Dimensi Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan: Perspektif Hierarki Kebutuhan Maslow. *Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 6, 682–708.
- Pesiwarissa, Eduard L. (2008). *Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Malang*: Universitas Brawijaya.
- Pranata, P. (2019). Analisis Pengalaman Kerja Dan Keterampilan Kerja Pada Karyawan Roro Catering Pekanbaru. 15(2), 1–23.
- Pratiwi, S., Askolani, & Rahwana, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246–261.
- Purwanti, T. V., & Brotojoyo, E. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri Ditinjau Dari Pengetahuan, Ketrampilan, Perilaku Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(2), 21–31. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>

- Puspita, L. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Creative Problem Solving (Cps) Disertai Teknik Diagram Vee Terhadap Keterampilan Berpikir Kreatif Peserta Didik Materi Fungsi Kelas X Man 2 Bandar Lampung. *Biosfer Jurnal Tadris Pendidikan Biologi* Vol. 9 No.1 (2018) 01-12, 9(1), 1–12.
- Puspita, R. (2018). Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management And Business Review*, 2(1), 62–70. <https://doi.org/10.21067/MBR.V2i1.4732>
- Putri, A. K., Ananda, D. A., Wafa, A. S., Aisyah, K. N., Fatmawati, M. I., & Susanto, B. H. (2024). Pengelolaan Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Permasalahan-Permasalahan Saprass. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(4), 416–422.
- Putri, N. Yuli Dewi. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. Kaltim Nusa Etika Bontang. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 104–111. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V2i2.3648>
- Putu, S., & Made, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Py. Pelni Cabang Makassar. 2(1), 40–55.
- Rahmawati, P., & Mutmainah, S. F. (2023). Upaya Meningkatkan Keterampilan Membaca Dengan Media Audio Visual Pada Siswa Kelas V Sd Negeri 13 Pesing. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 269–280. <https://doi.org/10.46368/Jpd.V11i2.1023>
- Rosdiana, A., & Romdhoniati, N. (2023). Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Bapenda Garut). *Jurnal Prismakom*, 21(1), 59–67.
- Saraswati, M. D., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Sakti Karanganyar. 19(4), 302–308.
- Setiyawan, A. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Usaha Mikro Di Kabupaten Magelang). *Skripsi*, 1–64. <http://eprintslib.ummg.ac.id/2288/>
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.
- Sofia, S., Sulistari, S., & Mufti, D. (2023). Pengaruh Keterampilan Dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telkom Akses Sorong. *Journal Of Economic And Management (Jecma)*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.46772/Jecma.V5i1.991>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Sulastri, S., Widayati, A., & Faot, M. I. (2014). Hubungan Pengetahuan Tentang Karies Gigi Dengan Motivasi Untuk Melakukan Penempatan Karies Gigi (Pada Pasien Di Poli Gigi Puskesmas Kota Soe). *Repository Poltekkesjogja*, 9–33.
- Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. www.stiepasim.ac.id
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. 244).
- Triton PB. 2011. *Manajemen Strategi: Terapan Perusahaan Dan Bisnis*. Jakarta: Oryza
- Waluyo, Amilia, & Zati. (2023). Pengaruh Varian Produk Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Teh Pucuk Harum Di Kota Langsa. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 3(1), 41–48.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta