



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Kantor Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu

*The Influence of Work Skills and Work Experience on Employee Performance at the National Search and Rescue Agency (Basarnas) Office in Palu City*

**Sartika. S<sup>1\*</sup>, Rudin M<sup>2</sup>, Turu Salandra<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido (Azlam)

**\*Corresponding Author: E-mail: sartikas@gmail.com**

### Artikel Review

#### Article History:

Received: 10 Sep, 2025

Revised: 11 Dec, 2025

Accepted: 15 Dec, 2025

#### Kata Kunci:

Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pengawai

#### Keywords:

*Job Skills, Work Experience, Employee Performance*

**DOI: 10.56338/jks.v8i12.9827**

### ABSTRAK

Setiap perusahaan atau instansi diharuskan untuk tetap meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian verifikatif yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, yang akan diuji berdasarkan hipotesis penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu.

### ABSTRACT

*Every company or agency is required to continuously improve the quality of its human resources. Human Resources (HR) is a very important factor that cannot be separated from an organization, both institutions and companies. This study uses a quantitative approach with a type of verification research that can explain the relationship between one variable and another, which will be tested based on the research hypothesis. This study shows that work skills and work experience have a significant effect on employee performance at the National Search and Rescue Agency (Basarnas) office in Palu City. Work skills have a significant effect on employee performance at the National Search and Rescue Agency (Basarnas) office in Palu City. Work experience has a significant effect on employee performance at the National Search and Rescue Agency (Basarnas) office in Palu City.*

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Yuniarsih et al (2008:8) organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peraturan tentang kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam berbagai regulasi, terutama dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, serta aturan turunannya. Regulasi ini mengatur bagaimana kinerja ASN dinilai, dievaluasi, dan dikembangkan agar pelayanan publik berjalan efektif dan profesional. Dalam peraturan tersebut, kinerja ASN didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap ASN wajib bekerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan setiap tahun. SKP ini mencerminkan tugas utama seorang pegawai dan menjadi dasar dalam penilaian kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Menurut Bilson (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Keterampilan Kerja.

Keterampilan kerja merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga (Gibson 1998:33). Sedangkan Menurut Karyoto (2016:21) keterampilan (skill) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Tolo et al (2016: 265) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara keterampilan kerja dengan kinerja dimana dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain keterampilan kerja, faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu adalah pengalaman kerja.

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo 2005:163). Sedangkan menurut Ranupandojo dkk, (1984:71) Pengalaman kerja merupakan ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah dilaksanakan seseorang dalam memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) adalah lembaga pemerintah yang bertugas melakukan operasi pencarian dan pertolongan dalam situasi darurat seperti kecelakaan, bencana alam, dan keadaan berbahaya lainnya. Di Kota Palu, yang rawan terhadap bencana seperti gempa bumi dan tsunami, tugas utama mereka adalah mengoordinasikan operasi penyelamatan, melakukan evakuasi korban, dan memberikan pertolongan secepat mungkin.

Namun, salah satu tantangan yang muncul dalam situasi darurat adalah kinerja pegawai Basarnas yang harus mampu bertindak cepat dan akurat di bawah tekanan tinggi. Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Basarnas sangat bervariasi tergantung pada tingkat keterampilan kerja dan pengalaman kerja mereka. Fenomena ini tampak jelas dalam beberapa operasi pencarian dan pertolongan, di mana tim yang lebih berpengalaman dan memiliki keterampilan teknis yang baik mampu menanggulangi situasi dengan lebih efisien dibandingkan tim dengan pengalaman dan keterampilan yang lebih rendah. Pegawai yang kurang memiliki pengalaman dan keterampilan kerja umumnya adalah mereka yang baru direkrut, sehingga belum memiliki banyak jam terbang dalam operasi pencarian dan pertolongan. Selain itu, ada juga pegawai yang jarang terlibat dalam operasi besar, sehingga belum terbiasa menghadapi situasi darurat yang kompleks. Beberapa pegawai mungkin belum mendapatkan pelatihan khusus dalam keterampilan teknis tertentu, seperti penyelaman atau

evakuasi di medan ekstrem, yang membuat mereka kurang siap dalam tugas tertentu. Selain itu, pegawai yang baru dipindahkan ke tugas operasional dari bidang lain, seperti administrasi, juga memerlukan waktu untuk beradaptasi. Meskipun memiliki keterbatasan, mereka tetap bisa meningkatkan kinerja melalui pelatihan intensif, bimbingan dari rekan yang lebih berpengalaman, serta pengalaman langsung di lapangan.

Dalam menjalankan tugas-tugas, keterampilan kerja dan pengalaman kerja pegawai menjadi sangat penting. Pegawai Basarnas di Kota Palu harus memiliki keterampilan teknis yang kuat, seperti kemampuan dalam navigasi, pertolongan pertama, penyelamatan di laut, dan teknik evakuasi darurat. Pengalaman kerja juga mempengaruhi bagaimana mereka merespons situasi yang kompleks dan penuh tekanan. Pegawai yang memiliki lebih banyak pengalaman di lapangan cenderung lebih mampu menangani situasi darurat dengan tenang dan efisien.

Keterampilan dan pengalaman tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi individu tetapi juga memperkuat koordinasi tim, yang sangat penting dalam operasi SAR di wilayah yang rawan bencana seperti Palu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian verifikatif yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, yang akan diuji berdasarkan hipotesis penelitian ini.

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) kota palu, adapun waktu penelitian ini dilakukan setelah ujian proposal.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, keterampilan dan pengalaman kerja pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Analisis data ini bertujuan untuk mendekripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono 2014).

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Sehubung dengan rumusan masalah , tujuan penelitian serta hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka pendekatan dengan model analisis yang dapat digunakan adalah Model Analisis Regresi Linear Berganda. Alasan menggunakan metode regresi linear berganda, metode ini digunakan karna dapat mengukur pengaruh variable tidak bebas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Keterampilan kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F tabel menunjukkan angka 23,293 lebih besar dari 3,32 dan signifikannya 0,000 kurang dari 0,05. Kemudian dilihat dari R Square sebesar 0,746 atau 66,5% yang artinya variabel keterampilan kerja dan pengalaman kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dari angka tersebut, dapat dilihat bahwa faktor kedua variabel ini mempengaruhi kinerja pegawai di Desa Lembantongoa.

Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan keterampilan kerja yang memadai. SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena

fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan utama akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh keterampilan kerja yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Menurut Wirawan (2015) keterampilan kerja merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berfikir, mental, dan keterampilan lainnya yang mendukung) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Keterampilan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Oleh karena itu menurut Syaiful (2002), keterampilan kerja dapat dilihat tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habiburrahman Ferghina Z (2021) yang meneliti mengenai pengaruh keterampilan kerja sdm dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dinas bina marga dan bina konstruksi Provinsi Lampung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

### **Pengaruh Keterampilan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Menurut Palan (2007), organisasi akan memperoleh manfaat melalui tenaga kerjanya yang kompeten. Hampir 60 % efektivitas kerja berakar dari keterampilan kerja, meskipun kita tidak dapat mengabaikan dampak dari tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Ini berarti aparatur desa, telah memenuhi bahkan melebihi asumsi keterampilan kerja yang dibutuhkan. Kasualitas keterampilan kerja menyebabkan efektivitas kerja yang lebih efektif.

Menurut dimensi tingkat keterampilan kerja Spencer (1993); Sutoto (2004), hal ini dimungkinkan apabila aparatur desa mampu berfokus pada tugas yang diberikan, mampu menjaga tempat kerja yang terorganisir, menunjukkan usaha yang konsisten, selalu bertanya, memahami segala sesuatunya dengan penuh pengertian, menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan pelanggan, melakukan tindakan persuasif, memahami iklim dan budaya organisasi, mampu membuat kontak yang berhubungan dengan pekerjaan, mengekspresikan ekspektasi yang positif mengenai orang lain, mampu berbicara dengan lugas, kooperatif, meningkatkan efektifitas kelompok, membuat rencana atau analisis yang komplek, mampu membuat konsep-konsep baru, memiliki variasi tugas, mampu mengendalikan emosi, percaya diri, selalu mengikuti prosedur dan tidak membangkang.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat keterampilan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaini dan Agustian (2019) mengenai pengaruh keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Jakarta Utara yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pengalaman kerja mampu meningkatkan efektivitas kerja. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor.

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada aparatur desa untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Kinerja pegawai akan meningkat jika para aparatur desa memiliki pengalaman kerja yang baik, baik dalam disiplin waktu, disiplin aturan maupun disiplin norma. Aparatur desa yang memiliki disiplin yang baik akan hadir tepat waktu dan akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu pula. Aparatur desa yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui kemampuannya menggunakan peralatan kerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga menggunakan jam kerjanya secara maksimal dengan begitu maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2016) pimpinan juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Selain itu kerjasama juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai baik pada sekolah maupun individu. Melalui kerjasama akan melatih kita untuk berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah, kerjasama juga mampu mengembangkan kemampuan bersosialisasi dan berkomunikasi dan memahami individu dalam kelompok. Artinya dengan kerjasama maka aparatur desa dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dan kecil kemungkinan untuk mendapatkan masalah, jika pun terdapat masalah aparatur desa akan menyelesaikan bersama-sama secara serempak dan tentunya hal ini akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2019) tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang, yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu.

Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu.

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu.

## SARAN

Berdasarkan hasil nilai mean pada variabel keterampilan kerja maka sebaiknya pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu meningkatkan keterampilan kerja melalui pelatihan-pelatihan.

Berdasarkan hasil nilai mean pada variabel pengalaman kerja maka sebaiknya pegawai pada kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kota Palu tepat waktu.

Berdasarkan hasil nilai mean pada variabel kinerja pegawai maka sebaiknya Desa Lembantongoa bekerjasama dengan aparatur desa lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- Achram, R. A., & Supriaddin, N. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. *POMA JURNAL: PUBLISH OF MANAGEMENT*, 1(1), 178-192
- Bacal, Robert. (2001). *Performance management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.(2012). *Performance management*. (Penerjemah: Surya Dharma dan Yanuar Irawan). Jakarta: PT.

Gramedia Pustaka.

- Fatimah, S., & Wajdi, M. F. (2021). Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi kasus pada UMKM Sapu Ijuk Desa Manggis 2021) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Gasior, G., Frissly, E., & Doxa, V. (2023). Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 71-89.
- Kaswan.(2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkuprawira, Syafitri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Galia Indonesia.
- Soetjipto, Budi W.(2008). Paradigma baru manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Suryani; Hendryadi. (2015). Metode riset kuantitatif : teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam / Suryani, Hendryadi. Jakarta :: Prenadamedia Group