



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2888-2901

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Surabaya

Suharsono<sup>1✉</sup>, Bambang Yulianto<sup>2</sup>, Bernawan Yulianto<sup>3</sup>, Tundani Kagoya<sup>4</sup>,

Achmad Sholihin<sup>5</sup>

STIE YAPAN Surabaya – Indonesia

Email: [suharsono50176@gmail.com](mailto:suharsono50176@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Sistem berkaitan dengan hubungan antara unsur dan elemen yang saling mempengaruhi dan berkaitan membentuk suatu totalitas. Hal ini mengupayakan perubahan demi menjadi tata kelola pemerintahan yang baik, suatu perubahan yang sudah terencana pada suatu lembaga yang akan berdampak pada perubahan ketatalaksanaan dari mulai budaya birokrasi, pelayanan publik supaya dapat melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah: Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan kerja dan pengetahuan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya; Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan kerja dan pengetahuan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya; dan Untuk menganalisis dan membuktikan manakah diantara faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan kerja dan pengetahuan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan kuesioner dan metoda penelitian survey, yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, yaitu pengambilan sampel dari secara acak sederhana dari populasi yang ada. Dari jumlah populasi pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya, besarnya sampel ditentukan sebanyak 60 orang pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (56%). Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*). Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh program pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya baik secara serempak (simultan) maupun secara parsial.

Kata kunci: *keterampilan kerja, pengetahuan, kinerja pegawai*

## Abstract

Systems relate to the relationship between elements and elements that influence each other and are related to form a totality. This seeks changes for the sake of good governance, a change that has been planned in an institution which will have an impact on changes in management starting from bureaucratic culture, public services so that they can implement good governance (Good Governance). The research objectives to be achieved are: To analyze and prove the influence of factors consisting of work skills and knowledge together on employee performance at the Surabaya City Water Resources and Highways Service; To analyze and prove the influence of factors consisting of work skills and partial knowledge on Employee Performance at the Surabaya City Water Resources and Highways Service; and To analyze and prove which of the factors consisting of work skills and knowledge have a dominant influence on employee performance at the Surabaya City Water Resources and Highways Service. The type of research used in this research is causal associative research using questionnaires and survey research methods, which are part of quantitative research. Determining the sample in this study used simple random sampling, namely taking samples from a simple random basis from the existing population. From the total population of employees of the Water Resources and Highways Department of Surabaya City, the sample size was determined to be 60 employees of the Department of Water Resources and Highways of Surabaya City (56%). In this research, a multiple linear regression analysis model (Multiple Linear Regression Analysis) is used. This model was chosen because the author wanted to know how much influence the HR development program had on employee performance at the Surabaya City Water Resources and Highways Service, both simultaneously and partially.

Keywords: *work skills, knowledge, employee performance*

## PENDAHULUAN

Indonesia telah berhasil dalam pembangunan sehingga mampu menduduki presidensi G20. Tujuan umum dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Namun terlepas dari semua itu masyarakat sebagai stakeholder utama negara bukan hanya menginginkan namun sangat membutuhkan kehadiran pemerintah sebagai wakil mereka untuk mengatur negara, mengatur keuangan negara untuk pembangunan yang bertujuan akhir adalah kesejahteraan Masyarakat (Agustian, 2016; Algifari, 2017).

Tujuan utama penyelenggaraan negara adalah kesejahteraan seluruh rakyat secara merata dan bukan hanya untuk segelintir penyelenggara negara saja. Namun memang para penyelenggara negara atau ASN harus sejahtera terlebih dahulu agar mampu menyejahterakan masyarakatnya (As'ad, 2015).

Inilah yang menjadi PR pemerintah dengan seluruh ASN yang ada bagaimana cara meningkatkan kinerja ASN dalam melayani masyarakat, memberdayakan masyarakat, mengentaskan kemiskinan, meningkatkan penghasilan masyarakat, melalui pelayanan publik yang cepat dan berkualitas, serta penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas pula, didukung dengan reformasi SDM para ASN sehingga meningkatkan kinerjanya (Handoko, 2016; Hasibuan, 2017).

Hal utama dalam melakukan pengelolaan atau penyelenggaraan pemerintahan/ birokrasi yang efektif dan efisien yaitu melakukan suatu langkah, upaya, atau perlakuan yang optimal dan merujuk kepada prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) terhadap kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*), dan yang paling utama adalah sumberdaya manusia aparatur (Byars & Rue, 2014; Certo, 2015; Davis & Newstrom, 2019). Oleh karenanya, program reformasi birokrasi yang saat ini tengah gencar dilakukan, harus melibatkan atau mendasarkan prosesnya pada ketiga komponen utama tersebut di atas disamping faktor-faktor pendukung lainnya (Dessler, 2019; Imanto, Edris, & Fariz, 2022; Manullang, 2015; Nitisemito, 2013).

Keberhasilan Indonesia dalam presidensi G20 dan sejumlah keberhasilan lainnya, bukan hanya karena keberhasilan Presiden RI saja namun juga merupakan hasil kerja keras seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah bekerja keras dan konsisten dalam mengemban amanat rakyat dalam menjalankan roda pemerintahan (Efendi & Winarsih, 2022). Tanpa kerja keras dan sumbangsih ASN dengan integritas yang tinggi tidak mungkin negara kita menghasilkan keberhasilan seperti yang kita saksikan saat ini (Fariz, 2022a).

Pada dasarnya ASN harus bekerja dengan baik tanpa adanya tendensi tertentu atau bekerja dengan jujur dan ikhlas atau penuh integritas bukan sekedar tampak di luar saja atau memiliki sifat hipocrisy (hipokrit atau munafik) yang bertujuan untuk memperkaya diri sendiri. Jadi ASN yang baik akan bekerja dengan tujuan tidak memperkaya diri tetapi memberikan layanan publik yang berkualitas, agar pemerintahan berjalan dengan baik dan memberikan layanan publik pada masyarakat sehingga tercipta kesejahteraan bersifat adil dan merata (Sumodiningrat, 2018; Winarsih & Hidayat, 2022).

Salah satu upaya memperbaiki kinerja ASN maka diperlukan reformasi SDM melalui undang-undang dan kebijakan pemerintah. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja ASN. Meskipun dalam kenyataannya terkuak rendahnya kinerja ASN karena beberapa kasus korupsi yang telah ditemukan.

Untuk itu diperlukan strategi dalam meningkatkan kinerja ASN secara signifikan guna menghasilkan peningkatan output *good governance* dan pelayanan publik yang berkualitas, serta outcome berupa penurunan kasus korupsi, peningkatan lapangan kerja, penurunan

tingkat kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan rakyat secara signifikan. Strategi diperlukan agar produk Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dialignment-kan atau diselaraskan dengan strategi manajemen pemerintah dan tujuan organisasi yang lebih baik lagi.

Peranan ASN yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat yang tentunya harus memiliki kompetensi yang tinggi sehingga diperlukan keterampilan kerja dan pengetahuan yang tinggi. Karena hanya dengan keterampilan kerja yang tinggi dan pengetahuan yang tinggi pula maka kinerja pegawai dapat semakin meningkat. Di lingkungan Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya maka para pegawai perlu bekerja dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan perannya dalam kegiatan pengelolaan Sumber Daya Air dan Bina Marga di Kota Surabaya guna menjamin tersedianya infrastruktur jalan dan sumber daya air yang andal untuk mendukung pertumbuhan ekonomi. Infrastruktur jalan perlu diperbaiki jika berlubang dan bergelombang dan perlu menyediakan jalan yang mulus karena semakin mulus jalan maka perjalanan masyarakat semakin cepat sehingga perputaran ekonomi semakin cepat guna mempercepat pencapaian visi Kota Surabaya berkelas dunia.

Infrastruktur jalan merupakan akses utama untuk menghubungkan pusat-pusat kegiatan dan membangun infrastruktur Sumber Daya Air untuk mempertahankan efektifitas dan meningkatkan fungsi pemanfaatan Sumber Daya Air yang akan mendukung pertumbuhan ekonomi di Kota Surabaya yang maju dan berkelas dunia.

Dengan demikian kualitas sumber daya manusia perlu dikembangkan sejalan dengan berkembangnya teknologi, dengan Pengembangan SDM yang kontinyu dan dengan metode yang sebaik-baiknya (Flippo, 2016; Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2016). Hanya dengan demikian maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan dapat dikembangkan guna mencapai efektifitas dalam merealisasikan tujuan organisasi.

Dalam jangka panjang diharapkan kualitas sumber daya manusia pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya tidak kalah dengan negara-negara lain yang telah maju di dunia. Pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara perlu belajar di negara maju seperti Belanda untuk belajar drainase yang baik untuk mencegah banjir agar tidak mengganggu aktivitas masyarakat dan perputaran roda perekonomian.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan kerja dan pengetahuan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya?
2. Apakah faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan kerja dan pengetahuan secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya?
3. Manakah diantara faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan kerja dan pengetahuan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya?

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek ,baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan ,kemampuan,kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Keahlian akan membuat seseorang karyawan mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan (Winarsih & Fariz, 2021).

### Pengertian Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2017: 27), pengetahuan merupakan hasil 'Tahu' dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui pancaindra manusia yakni: penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan merupakan informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindak lanjuti, yang lantas melekat di benak seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengetahuan atas suatu pola. Manakala informasi dan data sekedar berkemampuan untuk menginformasikan atau bahkan menimbulkan kebingungan, maka pengetahuan berkemampuan untuk mengarahkan tindakan. Inilah yang disebut potensi untuk menindak lanjuti, dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. (Teza, 2017: 56).

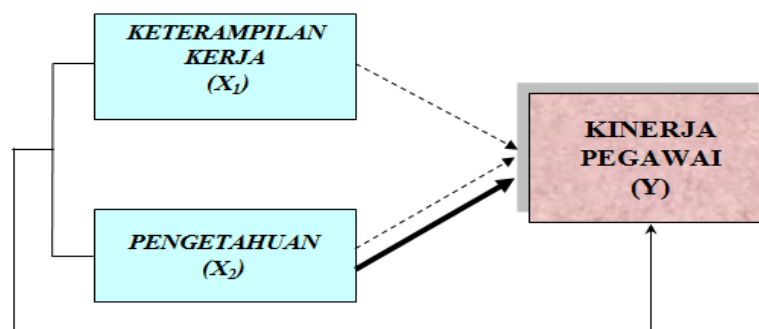
## Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Kerangka pikir konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1  
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > = pengaruh simultan
- - - - -> = pengaruh parsial
- > (thick) = pengaruh dominan

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan kerja dan pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh bermakna secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya.
2. Diduga faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan kerja dan pengetahuan yang mempunyai pengaruh bermakna secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya.

3. Diduga pengetahuan adalah faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan kuesioner dan metoda penelitian survey (Singarimbun & Effendi, 2015), yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif (Arikunto, 2015). Metode penelitian kuantitatif merupakan metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2019).

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, yaitu pengambilan sampel dari secara acak sederhana dari populasi yang ada (Gujarati, 2015). Dari jumlah populasi pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya, besarnya sampel ditentukan sebanyak 60 orang pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (56%). Prosedur yang digunakan dengan berdasarkan Skala Likert (Effendi, 2011) menjelaskan bahwa cara pengukuran adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sejumlah jawaban *sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan sangat kurang baik* dan jawaban ini diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1 (Hadi, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji F – Simultan

Dari hasil analisis dengan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 21.0, maka dapat diketahui hasil uji F dalam penelitian ini (Ghozali, 2017). Adapun hasil analisis uji F – simultan ditunjukkan pada tabel Anova berikut ini:

Tabel 1.

Tabel Anova

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,857	2	4,429	44,579	,000 <sup>a</sup>
	Residual	5,663	57	,099		
	Total	14,520	59			

a. Predictors: (Constant), x<sub>2</sub>, x<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: y

Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,579. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan degree of freedom =  $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$  adalah sebesar 3,15. Oleh karena nilai  $F_h$  sebesar

$44,579 > F_t$  sebesar 3,15; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Hasil analisis uji t dapat diketahui dari tabel koefisien output computer SPSS. Uji t dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi masing-masing variabel bebas (Gujarati, 2016). Hasil uji t – parsial dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel koefisien berikut ini:

Tabel 2.  
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.	Collinearity		
	Coefficients		d			Toleranc	e	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	,400	,353		1,134	,262			
$x_1$	,423	,104	,403	4,049	,000	,690	1,450	
$x_2$	,497	,103	,481	4,829	,000	,690	1,450	

a Dependent Variable: y      *Sumber: Output SPSS*

Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Keterampilan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 4,049 dan variabel Pengetahuan ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,829.

Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan degree of freedom =  $60-2-1 = 57$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 1,671. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Keterampilan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar  $4,049 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Keterampilan kerja ( $X_1$ ) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengetahuan ( $X_2$ ) adalah sebesar  $4,829 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Pengetahuan ( $X_2$ ) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y).

#### Uji Dominan

Uji dominan dapat dilihat melalui hasil standardized coefficient beta pada output SPSS. Hasil uji dominan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.  
Tabel Koefisien Beta

No	Variabel	Standardized Coefficients Beta
1	Keterampilan kerja (X <sub>1</sub> )	0,403
2	Pengetahuan (X <sub>2</sub> )	0,481

*Sumber: Output SPSS*

Dari hasil output SPSS tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta variabel Keterampilan kerja (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,403 berarti Keterampilan kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai kontribusi terhadap perubahan Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y) sebesar 40,3%.

Nilai koefisien beta variabel Pengetahuan (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,481 berarti Pengetahuan (X<sub>2</sub>) mempunyai kontribusi terhadap perubahan Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y) sebesar 48,1%.

Karena pengaruh parsial variabel Pengetahuan (X<sub>2</sub>) sebesar 48,1%, lebih tinggi dari variabel lain maka variabel Pengetahuan (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y).

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dalam model penelitian ini dapat dilihat pada model summary sebagai berikut.

Tabel 4.  
Model Summary

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,781 <sup>a</sup>	,610	,596	,3152	2,108

a. Predictors: (Constant), x<sub>2</sub>, x<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: y

*Sumber: Output SPSS*

Pada model summary di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebesar 61,0%. Sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

## Koefisien Regresi

Dari tabel koefisien di atas diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,400 + 0,423 X_1 + 0,497 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y)

$X_1$  = Keterampilan kerja ( $X_1$ )

$X_2$  = Pengetahuan ( $X_2$ )

e = merupakan faktor pengganggu di luar model.

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,400 menunjukkan tidak terdapat variabel bebas atau variabel bebas dianggap nol maka Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y) adalah sebesar 0,400 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,423 menunjukkan terdapat pengaruh positif Keterampilan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y). Jika skor variabel Keterampilan kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y) akan meningkat sebesar 0,423 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,198 menunjukkan terdapat pengaruh positif Pengetahuan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y). Jika skor variabel Pengetahuan ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y) akan meningkat sebesar 0,198 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

## Pembahasan

Keterampilan kerja dan pengetahuan yang tinggi bagi para pegawai di lingkungan Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya perlu semakin ditingkatkan untuk mengotimalkan peran Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Peran Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya sangat penting dalam mewujudkan sistem jaringan jalan yang andal dan berwawasan lingkungan sebagai unsur pendukung dalam mencapai efisiensi dan efektifitas transportasi jalan, menyelenggarakan tertib pemanfaatan jalan, yang bertujuan untuk meningkatkan jalannya roda perekonomian Kota Surabaya sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan warga kota. Selain

itu hal yang urgen perlu terus diupayakan guna mewujudkan Kota Surabaya yang maju dan berkelas dunia, diantaranya kondisi fisik jalan yang mulus tanpa lobang dan gelombang di jalan, serta bebas dari banjir saat hujan datang.

Tugas Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya memang cukup berat manakala setiap permasalahan kerusakan jalan dan kondisi banjir di berbagai ruas jalan tidak segera diperbaiki, akhirnya semakin lama semakin menimbulkan permasalahan yang serius. Sebaliknya tugas tanggungjawab serta peran Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya akan semakin ringan jika setiap ada kerusakahan dan permasalahan baru segera diperbaiki dan diselesaikan. Untuk itu perlu ditingkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya yang didukung dengan keterampilan kerja yang tinggi serta pengetahuan yang semakin tinggi.

Penelitian yang telah dilakukan telah mengetahui bahwa faktor-faktor yang terdiri dari Keterampilan kerja ( $X_1$ ) dan Pengetahuan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ).

Faktor-faktor yang terdiri dari Keterampilan kerja ( $X_1$ ) dan Pengetahuan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ).

Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari Keterampilan kerja ( $X_1$ ) dan Pengetahuan ( $X_2$ ), ternyata Pengetahuan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ), dengan pengaruh parsial sebesar 48,1%.

Pihak manajemen organisasi dan pimpinan perlu memberikan perhatian khusus dalam pengetahuan sebagai skala prioritas dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ) dengan meningkatkan berbagai upaya untuk meningkatkan pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi para pegawai sehingga akan mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya guna meningkatkan kinerja pegawai (Fariz, 2022b).

Dalam meningkatkan pengetahuan di organisasi perlu adanya upaya bersama dalam memperbaiki pengetahuan seluruh pegawai, dengan memberikan pemahaman dari senior atau atasan para pegawai, memberikan pengetahuan yang perlu diketahui para junior atau bawahan sehingga yang bersangkutan akan pengetahuannya utamanya dalam menghadapi pekerjaan dan permasalahan yang muncul di lingkungan Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya.

Perlu adanya perhatian pemerintah dan pimpinan organisasi terhadap peningkatan pengetahuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan teknis terkait dengan terhadap pengetahuan yang terkait pekerjaan di lingkungan Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya. Selain itu pimpinan atau atasan perlu memberikan dorongan dan segala kemudahan terhadap pegawai untuk meningkatkan pendidikannya, mendorong, memotivasi pegawai untuk lebih bersemangat untuk menuntut ilmu yang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuan yang bersangkutan (Fariz, 2022c).

## SIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya:

1. Faktor-faktor yang terdiri dari Keterampilan kerja ( $X_1$ ) dan Pengetahuan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ).
2. Faktor-faktor yang terdiri dari Keterampilan kerja ( $X_1$ ) dan Pengetahuan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ).
3. Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari Keterampilan kerja ( $X_1$ ) dan Pengetahuan ( $X_2$ ), ternyata Pengetahuan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ), dengan pengaruh parsial sebesar 48,1%.

Sebagai masukan maka dapat diberikan sekelumit sumbang saran yang dapat diajukan bagi perbaikan manajemen yang merupakan implikasi dari hasil penelitian yaitu hal yang urgen perlu terus diupayakan guna mewujudkan Kota Surabaya yang maju dan berkelas dunia, diantaranya kondisi fisik jalan yang mulus tanpa lobang dan gelombang di jalan, serta bebas dari banjir saat hujan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2016). *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power. Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*. Arga.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi. Teori, Kasus, dan Solusi*. BPFE.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Cetakan ke-8)*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri, seri Ilmu Sumberdaya Manusia (Edisi ke-4)*. Liberty.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2014). *Human Resources and Personnel Management*. Arichard D. Irwins Inc. Illinois.

- Certo, S. C. (2015). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*. Prentice Hall.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2019). *Human Behavior at Work*. Mc. Graw Hill.
- Dessler, G. (2019). *Personnel Management: Modern Concepts and Techniques*. Reston Publishing Company.
- Efendi, M. N., & Winarsih, T. (2022). ANALISIS PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMK ANTARTIKA SURABAYA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 6(2), 923-935.
- Effendi, S. (2019). *Prinsip-Prinsip Pengukuran dan Penyusunan Skala, Metode Penelitian Survey*. LP3ES.
- Fariz, F. (2022a). Quality Improvement Strategy for Strengthening Higher Education Competitiveness. *Khazanah Sosial*, 4(2), 272-283.
- Fariz, F. (2022b). STRATEGIES TO INCREASE USER SATISFACTION IN ONLINE SHOPPING APPLICATIONS. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438-444.
- Fariz, F. (2022c). The effect of supplier integration, manager transformational leadership on supply chain performance. *Growing Science*, 993-998.
- Flippo, E. B. (2016). *Principles of Personnel Management*. Mc. Graw Hill.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (2016). *Organisasi Dan Manajemen (Alih Bahasa Djoerban Wahid)*. Erlangga.
- Gujarati, D. (2016). *Essential of Econometrics (International Edition)*. McGraw-Hill.
- Gujarati, D. N. (2015). *Ekonometrika Dasar (S. Zain, Trans.)*. Erlangga.
- Hadi, S. (2014). *Statistik, Jilid 2 (Edisi Pertama, Cetakan Ketujuhbelas)*. ANDI.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Imanto, T., Edris, M., & Fariz, F. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO ATK HIKMAH. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 313-318.
- Manullang, M. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2015). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Sumodiningrat, G. (2018). *Ekonometrika Pengantar*. BPFE.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), 1328-1339.

Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 95-104.