

Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)

Achmad Rian Abimanyu *)
Abd. Qodir Djaelani **)
Mohammad Rizal *)**

E-mail : Achmad.rian14@gmail.com

Abstract

This review points the impact of work abilities, work insight, and human asset capacities on the presentation of the representatives of the Malang City Environment Office. The quantity of tests is 69 representatives. The examining procedure was determined utilizing the Slovin recipe estimation. The technique for information assortment in this review utilized a poll. The information examination procedure utilized in this exploration is numerous straight relapse. The outcomes showed that at the same time work abilities, work insight, and human asset capacities affected representative execution. To some extent, work abilities, work insight, and human asset capacities influence representative execution.

Keywords : *Employee execution, work abilities, work insight, and human asset capacity*

Pendahuluan

Latar Belakang

SDM ialah salah satu aset utama bagi asosiasi karena ialah salah satu tolak ukur keberhasilan asosiasi. Asosiasi atau kantor dalam mencapai tujuan harus memiliki pelaksanaan yang hebat atau ideal dan sesuai dengan norma otoritatif dan mendukung produksi tujuan hierarkis atau organisasi. Pelaksanaan representatif ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban dalam jangka waktu tertentu, dengan norma pengaturan bersama dan sasaran serta fokus yang ingin dicapai.

Upaya pengembangan kinerja bisnis lebih lanjut memunculkan beberapa faktor yang diyakini dapat mempengaruhinya, antara lain kemampuan, pengalaman dan kapasitas SDM. Kemampuan memegang peranan penting dalam menyelesaikan dan bekerja dimana dengan kemampuan seorang wakil dapat melakukan tugas atau pekerjaan tanpa hambatan dan dapat menghindari gangguan yang terjadi selama melakukan pekerjaan atau usaha yang dengan demikian dapat memberdayakan efisiensi pekerjaan pekerja itu sendiri.

Pengalaman kerja yang diperoleh oleh perwakilan yang memiliki jam kerja tambahan diandalkan untuk memiliki jenis keterlibatan yang berbeda dalam menangani masalah yang berbeda. Suatu saat organisasi akan memutuskan untuk bersandar pada individu yang mampu mengingat orang yang lebih mampu dari pada individu yang mampu dianggap lebih cocok untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan nantinya. Kapasitas aset manusia mencerminkan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan. Kapasitas perwakilan untuk menyelesaikan ialah enkapsulasi dan kemampuan yang dimiliki. Seperti yang ditunjukkan oleh Gibson, (2013: 145), dijelaskan bahwa kapasitas kerja ialah salah satu komponen yang

dikembangkan diidentifikasi dengan informasi dan kemampuan yang dapat diperoleh dari instruksi, dan pertemuan.

Objek observasi ini ialah Departemen Lingkungan Hidup ialah sebuah organisasi yang berperan dalam latihan-latihan yang berkaitan dengan isu-isu ekologis, misalnya pencemaran udara, pemborosan fasilitas industri, sampah, debat tanah dan segala hal yang berkaitan dengan isu-isu alam. Dinas Lingkungan Hidup membutuhkan kinerja yang besar sebagai bagian dari pencapaiannya dalam menawarkan bantuan yang besar. Mengingat dasar dan keunikannya, para analis tertarik untuk mengarahkan observasi dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang”**.

Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan sumber daya manusia secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai ?

Tujuan Observasi

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan sumber daya manusia secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Manfaat observasi

Observasi ini diharapkan dapat memberikan deskripsi serta informasi yang bermanfaat untuk bahan kajian dan referensi bagi akademisi maupun peneliti selanjutnya. Serta hasil observasi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan manfaat bagi kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Perwakilan

Kinerja ialah perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan pekerjaan yang disampaikan oleh perwakilan sesuai bagiannya dalam organisasi (Rivai, 2012: 309). Kinerja dapat dikatakan sebagai tindakan seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja ialah akibat yang dilakukan oleh seorang wakil atau perkumpulan, dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan yang menjadi kewajibannya. Presentasi tunggal ini akan tercapai jika didukung oleh masing-masing pihak, upaya kerja dan bantuan otoritas. Dalam review ini, kinerja pekerja diestimasi dengan faktor kemampuan kerja, wawasan kerja, dan kapasitas SDM. Sesuai Megantoro (2015) yang menyatakan bahwa ada dampak yang bersamaan dari kemampuan, pengalaman, dan kapasitas aset manusia pada pelaksanaan pekerja. Jadi untuk observasi ini untuk mencerminkan bahwa:

H₁: Kemampuan kerja, pengalaman, kemampuan SDM secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kemampuan bekerja

Keahlian ialah kemampuan untuk bekerja secara efektif dan hati-hati. Seperti yang ditunjukkan oleh Iverson (2011:133) menyatakan bahwa selain persiapan yang diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan, juga diperlukan kemampuan penting untuk mengelola bisnis secara efektif dan definitif. Jenis kemampuan menggabungkan

husus, manajerial, hubungan manusia, wajar, dan kemampuan analitik. Seperti yang ditunjukkan oleh Viviani et al (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Jadi untuk pemeriksaan ini untuk mencerminkan bahwa:

H₂: Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

wawasan kerja

Pengalaman kerja ialah proporsi dari jatah waktu atau waktu kerja yang telah diambil dalam memahami penugasan suatu tugas di dalam pergaulan dan telah melakukannya dengan baik (Foster, 2010:40). Dengan wawasan kerja, telah terjadi kursus untuk menambah informasi dan kemampuan serta cara pandang pada seorang individu, sehingga dapat menjunjung tinggi dirinya dalam berkreasi dengan perubahan yang ada. Seperti yang ditunjukkan oleh Sidauruk (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerja. Jadi untuk pemeriksaan ini untuk mencerminkan bahwa:

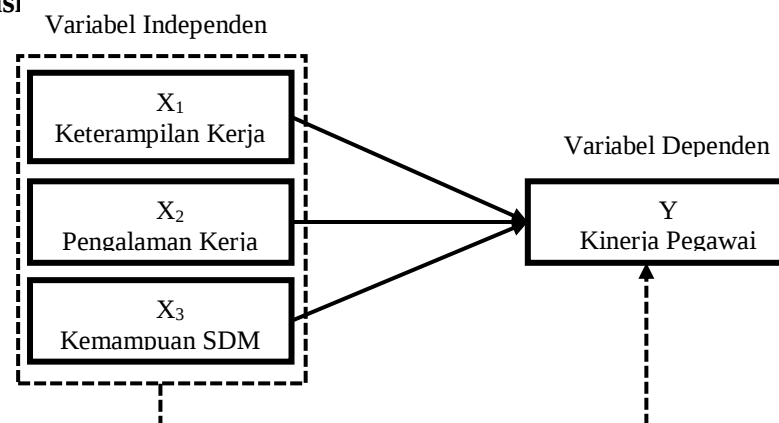
H₃: Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kapasitas ialah sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam suatu perkumpulan (Simamora, 2018). Kapasitas ini terdiri dari tiga macam kapasitas, khususnya kemampuan bersahabat, kapasitas khusus dan kapasitas administratif. Dalam mengembangkan aset, khususnya SDM, tugas ilmu pengetahuan dan inovasi sebagai salah satu instrumen peningkatan dalam meningkatkan produktivitas dan kecukupan di berbagai asosiasi, sangat penting bagi fakultas yang saat ini memiliki kapasitas di bidang tugasnya masing-masing. . Sesuai dengan Viviani et al (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi pelaksanaan representatif. Jadi untuk observasi ini untuk mencerminkan bahwa:

H₄: Kemampuan SDM mempengaruhi kinerja pegawai.

Model Observasi



Keterangan :

- > = Pengaruh Secara Simultan
- > = Pengaruh Secara Parsial

Metode Observasi

Jenis, Lokasi dan Waktu Observasi

Jenis observasi yang digunakan dalam observasi ini ialah metode pendekatan kuantitatif. Observasi ini dilaksanakan di Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, yang beralamatkan di Jl. Bingkil No.1, Ciptomulyo, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur. Waktu pelaksanaan observasi ini dilaksanakan dalam kurun waktu 4 bulan, yaitu pada bulan Juni 2020 sampai dengan November 2021.

Populasi dan Sampel Observasi

Populasi dalam tinjauan ini ialah seluruh pekerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang dengan jumlah perwakilan 207 orang. Sedangkan cara pemeriksaannya ditentukan dengan menggunakan resep Slovin dan jumlah responden mutlak 69 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Keterampilan Kerja (X1)

Keahlian ialah kapasitas individu untuk memainkan suatu tindakan atau pekerjaan. Tanda-tanda pemenuhan pekerjaan menurut Mulyadi (2011: 66) ialah memutuskan bagaimana menyelesaikan pekerjaan/pekerjaan, memutuskan teknik terbaik dalam melakukan tugas/pekerjaan, menyelesaikan tanggung jawab dengan baik, memutuskan ukuran/volume pekerjaan terbaik yang dapat dilakukan. diselesaikan, memutuskan proporsi terbaik dari sifat pekerjaan yang mungkin dilakukan. selesai dan mengantisipasi akibat dari pelaksanaan tugas/pekerjaan.

Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja ialah bagian dari jatah waktu atau waktu kerja yang telah ditempuh dalam memahami pelaksanaan suatu tugas di lingkungan pergaulan dan telah diselesaikan dengan baik. Tanda-tanda pemenuhan pekerjaan sebagaimana ditunjukkan oleh Foster (2010:43) ialah jangka waktu atau tempat tinggal, tingkat informasi dan kemampuan yang dimiliki dan dominasi pekerjaan atau perangkat keras.

Kemampuan SDM (X3)

Kapasitas ialah atribut yang dipahami dan dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Tanda-tanda pelaksanaan representatif sebagaimana ditunjukkan oleh Kasmir (2016:208) ialah informasi, persiapan, pengalaman, kemampuan dan kapasitas kerja.

Variabel Dependen

Kinerja Pekerja (Y)

Kinerja ialah perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai kualitas dan jumlah pekerjaan dengan kerangka waktu, kerja sama antara perwakilan dan manajemen dalam asosiasi atau kantor. Tanda-tanda kinerja pekerja menurut Kasmir (2016:208) ialah “kualitas, jumlah, waktu, kerjasama antar perwakilan dan pengawasan”.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Informasi yang digunakan dalam investigasi ini ialah data primer. Strategi pemerolehan informasi dalam observasi ini memanfaatkan dokumentasi dan menyebarluaskan polling kepada responden.

Hasil Observasi Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r -tabel	Kriteria
(X1)	X1.1	0,619	0.1968	Valid
	X1.2	0,774	0.1968	Valid
	X1.3	0,786	0.1968	Valid
	X1.4	0,752	0.1968	Valid
	X1.5	0,760	0.1968	Valid
	X1.6	0,555	0.1968	Valid
(X2)	X2.1	0,727	0.1968	Valid
	X2.2	0,719	0.1968	Valid
	X2.3	0,790	0.1968	Valid
	X2.4	0,419	0.1968	Valid
	X2.5	0,474	0.1968	Valid
	X2.6	0,695	0.1968	Valid
(X3)	X3.1	0,591	0.1968	Valid
	X3.2	0,589	0.1968	Valid
	X3.3	0,775	0.1968	Valid
	X3.4	0,550	0.1968	Valid
	X3.5	0,704	0.1968	Valid
	X3.6	0,411	0.1968	Valid
(Y)	Y1.1	0,752	0.1968	Valid
	Y1.2	0,759	0.1968	Valid
	Y1.3	0,691	0.1968	Valid
	Y1.4	0,783	0.1968	Valid
	Y1.5	0,811	0.1968	Valid
	Y1.6	0,686	0.1968	Valid

Sumber: Data Data Primer Diolah 2020

Sesuai kaidah perhitungan uji validitas dengan tingkat signifikansi, Instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (Dinyatakan valid) jika r hitung $\geq r$ tabel. Sesuai dengan hasil diatas dapat dikatakan jika semua data observasi valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,808	Reliabel
2	Keterampilan Kerja (X1)	0,804	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (X2)	0,718	Reliabel
4	Sumber Daya Manusia (X3)	0,659	Reliabel

Sumber : Data Data Primer Diolah 2020

Pada observasi ini diperoleh nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan setiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai data observasi.

Uji Normalitas

Berikut ialah output dari uji normalitas:

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58759262
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.040
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.337
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dengan melihat nilai “*Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov (2-tailed)*” pada semua variabel menampakkan jika kedua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.380	2.335		.163	.871		
Keterampilan Kerja	.177	.079	.184	2.229	.029	.792	1.263
Pengalaman Kerja	.187	.083	.198	2.253	.028	.698	1.432
Sumber Daya Manusia	.635	.102	.579	6.213	.000	.620	1.613

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas mencerminkan mencerminkan jika pada suatu kaidah dimana data observasi terbebas dari terdapat problem uji tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas pada observasi ini ialah :

Tabel 1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.658	1.331		3.499	.001
Keterampilan Kerja	-.084	.045	-.245	-1.854	.068
Pengalaman Kerja	-.022	.047	-.064	-.456	.650
Sumber Daya Manusia	-.032	.058	-.082	-.550	.584

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Data olahan SPSS 2020

Sesuai hasil pada tabel diatas menggambarkan jika semua variabel memiliki nilai diatas 0.05. Maka data observasi lolos dari problem pada pengujian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Output uji analisis regresi linier berganda pada observasi ini dijelaskan pada tabel 1.6 yakni:

Tabel 1.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.380	2.335		.163	.871
Keterampilan Kerja	.177	.079	.184	2.229	.029
Pengalaman Kerja	.187	.083	.198	2.253	.028
Sumber Daya Manusia	.635	.102	.579	6.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan SPSS 2020

Dari Tabel 1.6 dapat diperoleh persamaan observasi seperti dibawah ini:

$$Y = 0,380 + 0,177X_1 + 0,187X_2 + 0,635X_3$$

Sesuai perolehan model persamaan regresi diatas, sehingga dapat dijelaskan:

- 1) Besaran *coefficient* dengan nilai 0,380 mencerminkan jika apabila variabel Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Sumber Daya Manusia bernilai nol atau konstan maka variabel dependen positif.
- 2) Besaran *uns-coeff B* variabel pengaruh Keterampilan Kerja dengan nilai 0,177 menentukan jika adanya korelasi yang searah (+).
- 3) Besaran *uns-coeff B* variabel Pengalaman Kerja dengan nilai 0,187 menentukan jika adanya korelasi yang searah (+).
- 4) Besaran *uns-coeff B* variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia dengan nilai 0,635 menentukan jika adanya korelasi yang searah (+).

Uji Hipotesis

a. Uji F

Output *F Test* pada observasi ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.7 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.812	3	106.271	40.303	.000 ^a
	Residual	171.391	65	2.637		
	Total	490.203	68			

a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Manusia, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan SPSS 2020

Dari tabel diatas nilai *F* variabel bebas yakni komitmen organisasional dan kepuasan kerja 40.303 dengan signifikansi dengan nilai $0,000 < \text{taraf signifikansi}$ dengan nilai 0,05, maka hipotesis diterima Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H_1) yang diajukan dalam observasi, Variabel Keterampilan Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Sumber Daya Manusia (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji t

Tabel 1.8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.380	2.335		.163	.871
	Keterampilan Kerja	.177	.079	.184	2.229	.029
	Pengalaman Kerja	.187	.083	.198	2.253	.028
	Sumber Daya Manusia	.635	.102	.579	6.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 2020

Sesuai Tabel hasil Uji t dapat di analisa sebagai berikut:

- 1) Nilai *t* pada variabel keterampilan kerja dengan nilai 2.229 dengan signifikansi 0,029 < taraf signifikan dengan nilai 0,05. Dengan demikian “keterampilan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”.
- 2) Nilai *t* pada variabel pengalaman kerja dengan nilai 2.253 dengan signifikansi 0,028 < taraf signifikan dengan nilai 0,05. Dengan demikian “pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”
- 3) Nilai *t* pada variabel kemampuan SDM dengan nilai 6.213 dengan signifikansi 0,000 < taraf signifikan dengan nilai 0,05. Dengan demikian “kemampuan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi pada observasi ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1.9 Hasil Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.634	1.624

a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Manusia, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Sesuai hasil tabel tersebut diketahui jika kedua variabel mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai 63.4% Dan dengan nilai 36.6% lainnya ialah dijelaskan pada parameter lainnya seperti variabel tingkat pendidikan, pelatihan kerja kepuasan kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

Implikasi Hasil Observasi

Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Hasil observasi mencerminkan bahwa faktor Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Sumber Daya Manusia memiliki dampak penting selama ini terhadap pelaksanaan pekerja. Hal ini mencerminkan bahwa semakin baik Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Sumber Daya Manusia maka Kinerja Pegawai akan semakin baik. Observasi ini seperti observasi sebelumnya yang dilakukan oleh Suhriyanto Megantoro (2015) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang bersamaan antara kemampuan, pengalaman, dan kapasitas aset manusia pada pameran pekerja usaha kecil dan menengah.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil observasi mencerminkan bahwa variabel Keterampilan Kerja memiliki dampak kritis pada tingkat tertentu pada pelaksanaan pekerja. Hal ini mencerminkan bahwa semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik pula pelaksanaan pekerja. Misalnya, cara menyelesaikan pekerjaan atau fungsi dengan baik akan membuat kinerja lebih meningkat. Konsekuensi dari tinjauan ini sesuai dengan observasi Viviani et al. (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerja..

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil observasi mencerminkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki dampak kritis pada tingkat tertentu pada pelaksanaan pekerja. Hal ini mencerminkan bahwa semakin baik wawasan kerja, maka semakin baik pula pelaksanaan pekerja. Semakin diperpanjang waktu fungsi, perluasan informasi pekerja, dan dominasi perangkat keras, maka akan semakin mengembangkan kinerja representatif. Konsekuensi dari tinjauan ini sesuai dengan pemeriksaan Sidauruk (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pelaksanaan perwakilan.

Pengaruh Kemampuan Sumber daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil observasi mencerminkan bahwa variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia memiliki dampak kritis pada tingkat tertentu terhadap pelaksanaan pekerja. Hal ini mencerminkan bahwa semakin berkembangnya kapasitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, maka semakin baik pula pelaksanaannya yang representatif. Sebagai informasi dan pengalaman yang lebih serius mempersiapkan ialah program Kinerja Karyawan. Konsekuensi dari tinjauan ini sesuai dengan observasi Viviani et al (2019) yang menyatakan bahwa kapasitas SDM berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerja.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Sesuai hasil observasi dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan

Observasi ini juga terdapat kekurangan-kekurangan, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Observasi terbatas pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup.
2. Hanya menggunakan 3 variabel bebas.

Saran

Keterbatasan observasi yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disarankan sebagai berikut :

a. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang

Lebih memperhatikan keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan sumber daya manusia dalam proses rekrutmen. Hal tersebut guna mendorong kinerja karyawan yang lebih baik lagi dan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk melakukan observasi dengan objek serupa disarankan untuk menambahkan variabel observasi agar memudahkan peneliti selanjutnya untuk mengetahui apa saja yang mengindikasikan kinerja pegawai tidak terbatas pada dua variabel yang digunakan pada observasi ini karena terlalu sedikit untuk menafsirkan kinerja dengan hanya tiga variabel.

Daftar Pustaka

- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2013. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Iverson. 2011. *Memahami Keterampilan Pribadi*. Bandung: CV. Pustaka

- Megantoro, Dwi. 2015. “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus Pada UKM Gerabah Pundong, Bantul Yogyakarta”. Halaman 73-76.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). “Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Seban Kota Pasuruan”. *Jurnal EMA*, 5(1).
- Foster, Bill. 2001. “Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan”. PPM. Jakarta. Penerjemah: Ramlan
- Sidauruk, Rio Salomo, 2019. “Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan Perusahaan Publik Sektor Jasa Pariwisata yang Terdaftar di BEI” , Skripsi, Fakultas Ekonomi Sumatera Utara, Medan.
- Simamora, 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga
- Mulyadi. (2011). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”. Depok: PT Rajagrafindo Persada

*) Achmad Rian Abimanyu adalah Mahasiswa FEB Unisma

**) Abd. Qodir Djaelani adalah Dosen tetap FEB Unisma

***) Mohammad Rizal adalah Dosen tetap FEB Unisma