

**Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
(Pada Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang)**

Oleh:

Nia Ella Feradiana *)
Abdul Qodir Djaelani **)
Khalikussabir ***)
Email : niaella86@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work experience, ability and work environment on employee performance at Puskesmas Kendal Kerep Malang. This research was conducted on 45 respondents. Data analysis techniques using multiple linear regression. The results of the descriptive analysis in this study show that the officers of the Kendal Keral Public Health Center in Malang look at all research, namely work experience, ability, work environment and employee performance. Work experience has a significant influence on the performance of Kendal Keral Public Health Center employees in Kota Malang. These abilities have a significant impact on the performance of staff at the Kendal Keral Malang Public Health Center. The work environment has a significant influence on the performance of Kendal Keral Public Health Center employees in Kota Malang. Work experience, ability and work environment simultaneously affect the performance of employees of Kendal Kerep Health Center in Kota Malang.

Keywords: *Work Experience, Capability, Work Environment and Employee Performance*

Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan saat ini telah dibekali dengan banyak sekali teknologi yang canggih hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik dan maksimal. Namun semua itu tidak akan tercapai jika tidak ada sumber daya. Jika seorang individu mampu aktif maka organisasi akan berjalan dengan baik dan efektif. Suatu perusahaan akan berhasil jika memiliki Kinerja adalah kinerja atau prestasi (Ramdhani 2011:18)

Kinerja karyawan sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan dimana kinerja yang tinggi akan dapat menghasilkan suatu rangkaian penyelesaian tugas yang diberikan kepada seorang karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Di sisi lain akan mampu menghasilkan peningkatan kinerja yang baik dan tinggi. Pengalaman kerja seseorang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan karena keterlibatan seseorang dalam tugas melaksanakannya. Pengalaman kerja yang terus menerus di bidangnya akan mampu menjadikan seorang pekerja semakin terampil dan terlatih (Manullang 2011: 15)

Kapabilitas seorang pegawai akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk kegiatan yang dilakukan telah sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan secara langsung menentukan keberhasilannya dalam bekerja sehingga pada akhirnya karyawan akan mampu memaksimalkan pencapaian kinerjanya dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mampu menghasilkan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat di rumuskan masalah bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja, kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai baik simultan maupun parsial. Serta tujuan pada penelitian ini agar dapat mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja, kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara simultan maupun secara parsial.

Tinjauan Teori

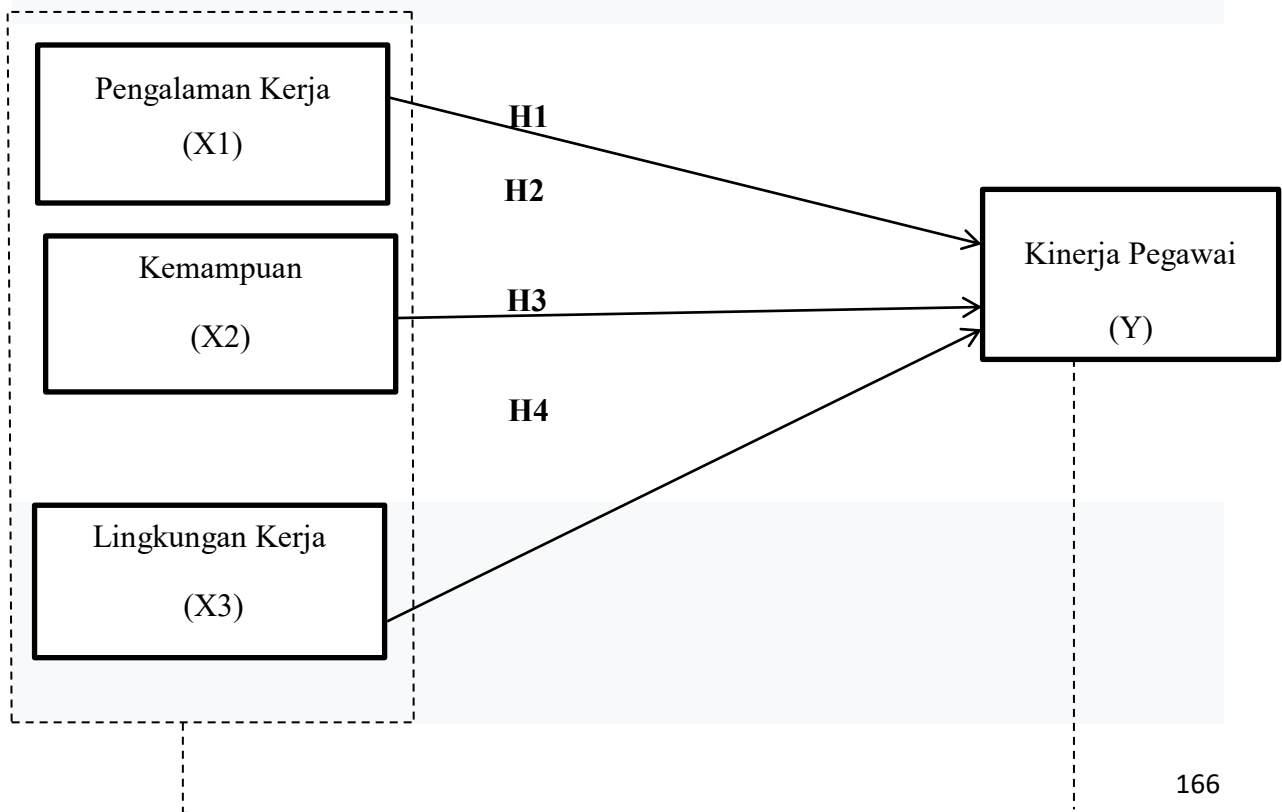
Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas-tugas tertentu yang telah dilaksanakan.

Manullang (2011:15) pengalaman kerja merupakan suatu cara pembentukan pengetahuan dan keterampilan mengenai keterlibatannya dalam pelaksanaan tugasnya.

Mangkunegara (2012:13) kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality knowledge dan skill*.

Menurut Danang (2012:43) lingkungan kerja yaitu sesuatu yang berada disekitar para pekerja sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Di duga ada pengaruh secara simultan pengalaman kerja, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- H2 : Di duga ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai
- H3 : Di duga ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap kinerja pegawai
- H4 : Di duga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Operasional Variabel

a. Variabel Dependen Y

Kinerja merupakan hasil pencapaian dari seseorang karena telah melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh dalam suatu pekerjaan

Indikator (Mangkunegara 2011:75)

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

b. Variabel Independen X

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja

Indikator (Foster dalam Aristarini (2014:2)

- a. Lama waktu
- b. Pengetahuan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

2. Kemampuan

Kemampuan adalah keseluruhan kapasitas mental dan fisik yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat digunakan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang sedang atau akan dilakukan

Indikator (Warso (2016:7)

- a. *Knowledge*
- b. *Training*
- c. *Experience*
- d. *Skills*
- e. *Work ability*

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus atau telah dipenuhi oleh tempat kerja guna memberikan rasa aman dan nyaman terhadap para pekerja

Indikator (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

Uji Validitas

“Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut” (Ghozali 2018:51)

Uji Reliabilitas

“Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan dari variabel. Pengukuran reliabilitas dalam pengujian data pada penelitian ini menggunakan bantuan alat SPSS 16”(Ghozali 2016:47)

Uji Normalitas

Nilai probabilitas dalam uji dengan *Kolmogrov Smirnov* dengan ketentuan nilai signifikansi (α) 0,05

Uji Multikolienaritas

“Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau variabel independen” (Ghozali, 2016:103)

Uji Heterokedasitas

“Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas” (Ghozali 2016:134)

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Ket :

Y	: Kinerja pegawai
a	: Nilai <i>intercept</i> atau <i>constant</i>
b_1, b_2, b_3	: Nilai koefisien masing-masing variabel dependen
X_1	: Pengalaman kerja
X_2	: Kemampuan
X_3	: Lingkungan kerja
e	: Nilai Kesalahan (<i>error</i>)

Uji F

Dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (simultan) terhadap variabel dependen dengan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$

Uji t

Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas nilai kritik (r tabel) dari pengujian ini adalah 0,2907 dengan $df=N-2$, taraf signifikan 0,05 . Maka hasilnya adalah r tabel dengan r hitung lebih besar r tabel dengan tingkat dari signifikan 5%

Uji Reliabilitas

Hasil uji dengan menggunakan program SPSS 16.0 yaitu nilai koefisien *Cronbach's alpha* > 0,6. Maka dari hasil uji reliabilitas mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75200858
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.054
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.528
Asymp. Sig. (2-tailed)		.943

Sumber:Data primer diolah 2020

Uji Multikolienaritas

TABEL 2

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengalaman Kerja (X1)	0,675	1,481	Bebas Multikolinieritas
Kemampuan (X2)	0,922	1,084	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,638	1,567	Bebas Multikolinieritas

Sumber:Data primer diolah 2020

Uji Heterokedasitas

TABEL 3

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.787	1.120		1.596	.118
PENGALAMAN KERJA	.138	.095	.264	1.447	.155
KEMAMPUAN	-.010	.047	-.032	-.208	.836
LINGKUNGAN KERJA	-.162	.098	-.310	-1.652	.106

Sumber: Data primer diolah 2020

Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 4

Model	UC		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.531	1.948		1.812	.077
PENGALAMAN KERJA	.798	.166	.502	4.811	.000
KEMAMPUAN	.690	.082	.752	8.425	.000
LINGKUNGAN KERJA	-.927	.170	-.584	-5.441	.000

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,531 + 0,798X_1 + 0,690X_2 + (-0,927)X_3 + e$$

Uji F

TABEL 5

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.852	3	104.284	31.657	.000 ^a
	Residual	135.059	41	3.294		
	Total	447.911	44			

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah pengalaman kerja, kemampuan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima

Uji t

TABEL 6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.531	1.948		1.812	.077
PENGALAMAN KERJA	.798	.166	.502	4.811	.000
KEMAMPUAN	.690	.082	.752	8.425	.000
LINGKUNGAN KERJA	-.927	.170	-.584	-5.441	.000

Sumber: Data primer diolah 2020

Signifikansi yang di peroleh variabel pengalaman kerja sebesar $4,811 > 1,682$ berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel kemampuan sebesar $8,425 > 1,682$ berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel lingkungan kerja sebesar $-5,441 > 1,682$ berarti ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai Pengalaman kerja, Kemampuan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu :

- Bahwa Pengalaman Kerja, Kemampuan, dan Lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang
- Bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang. Seseorang pegawai dengan keterampilan khusus dan masa kerja yang lama dapat menjamin seseorang mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan rasa tenang dan bertanggung jawab dengan baik, sehingga pimpinan dapat memberikan pengembangan dan pelatihan pada keterampilan khusus yang dimiliki pegawai agar hal tersebut dapat membantu pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi kedepannya
- Bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang
- Bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang

Saran

Berdasarkan hasil simpulan dari penelitian, maka saran yang dapat di ajukan diantaranya :

1. Bagi instansi
Pimpinan Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang sebaiknya memperhatikan dan terus meningkatkan indikator suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersediannya fasilitas kerja
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini

Daftar Pustaka

- Asri Laksmi, Riani. 2011. Perspektif Kompensasi. Surakarta: Yuma Pustaka
- Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Bangunlah, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga
- E-Jurnal Riset Manajemen*. Alviany, H, & Rusnani. 2015. Pengetahuan Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep. Sumenep : Universitas Wiraraja.
- Manullang, M. 2011. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Marwansyah dan Wariati. 2015. Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Turunlah, Tri. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen. Universitas Surakarta
- Ramdhani, Arif. 2011. Penilaian Kinerja. PT Sarana Panca Karya Nusa
- Ratu, M. R., Lengkong, P. K. V., & Uhing, Y. 2018. Jurnal EMBA. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Sedamaryanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono. 2017
- Sutrisno, Edy. 2016. Suyanto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Menyenangkan
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, S. E 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pusaka Belajar.

Nia Ella Feradiana *) Adalah Alumni FEB Unisma

Abdul Qodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**