

PENGARUH PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPKDBADAN PENGELOAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TAKALAR

Maya Silviani¹ Abd.Rahman Rahim² Ismail Rasulong³
 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Makassar
 (Mayasilviani15@gmail.com)

ABSTRACT

MAYA SILVIANI, 2018, Effect of Experience and Work Environment on Employee Performance at Office BPKD (Local Financial Management Agency) Kab.Takalar, Thesis of Faculty of Economics and Business Faculty of Muhammadiyah University of Makassar. *The type of data obtained through the questionnaire as a research instrument that describes the work experience, work environment and performance Employees. This study aims to find out how the experience and work environment affect the performance of employees at the office of BPKD (Local Financial Management Agency) Kab.Takalar.* The results showed that the value of R Square is equal to 0.671 or 67.1%. This means variations in the power of influence of variables X1 (Experience) and X2 (Environment) of 67.1% of the variable Y (Performance). The remaining 32.9% is determined by other variables not examined in this study. This research model is stated to be good because the determinant coefficient value is close to 100% or 1. The results of the research show that the R Square value is 0.671 or 67.1%. This means variations in the power of influence of variables X1 (Experience) and X2 (Environment) of 67.1% of the variable Y (Performance). The remaining 32.9% is determined by other variables not examined in this study. This research model is stated to be good because the determinant coefficient value is close to 100% or 1

Keywords: *Experience, Work environment, and Employee Performance*

ABSTRAK

MAYA SILVIANI, 2018, Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kab.Takalar, Skripsi program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrument penelitian yang Memaparkan tentang pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja Pegawai. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKD(Badan Pengelolaan Keuangan Daerah)Kab.Takalar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.671 atau 67.1%. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X_1 (Pengalaman) dan X_2 (Lingkungan) sebesar 67.1% terhadap variabel Y (Kinerja). Sisanya sebesar 32.9% ditentukan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan baik karena nilai koefisien determinannya mendekati 100% atau 1.

Kata Kunci : *Pengalaman , Lingkungan kerja, dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi instansi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi.

Selain faktor lingkungan, faktor pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dimana, Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila

tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Badan Pengeloan Keuangan Daerah (BPKD) ,adalah salah satu lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas menyelenggrakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah.,dibidang pengeloan keuangan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan,sebagai unsur pendukung tugas bupati untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik keuangan. Badan Pengeloan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar ini dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah Bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah. Dengan mengacu pada visi Kabupaten Takalar periode tahun 2013-2017 yaitu “ Takalar Terdepan Dalam Pelayanan Menuju Masyarakat Sejahtera,Berkeadilan,Beriman Dan Bertakwa”cita dan angan yang ingin dicapai dijabarkan dan diimplementasikan mellalui 5 misi pokok yaitu, meningkatkan SDM,mewujudkan pendapatn yang bersih,meningkatkan pendapatan asli daerah,meningkatkan kesejahteraan rakyat,dan meningkatkan penghayatan nilai keagamaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dan pengaruh antara lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan, dengan memerhatikan lingkungan kerja pegawai maka dapat mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai dan akan berdampak positif bagi sebuah instansi,seandainya pegawai yang memiliki pengalaman yang banyak pasti akan cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Sehubungan dengan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKDBadan Pengeloan Keuangan Daerah KabupatenTakalar*

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rofi (2012) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi atau

perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil di dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang di kuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Menurut suyotno (2012) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitasnya. Menurut Nitisemitro (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner(AC) ,penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut *Sedarmayanti (2011)* menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dari segi tujuannya termasuk penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian yang memaparkan tentang pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja Pegawai.

Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Kusioner, merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan atau membagikan kusioner atau daftar pertanyaan untuk diisi oleh pegawai kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Takalar untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Kusioner (angket) ini menggunakan skala *Likert*.

2. Penelitian Pustaka

Dengan menggunakan studi kepustakaan dan literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan dimana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian. Menjadi pula referensi bagi penelitian yang dilakukan agar lebih baik dari penelitian sebelumnya.

Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua macam sumber data yakni :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari instansi berdasarkan hasil kusioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data sekunder adalah yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan arsip dari perusahaan, seperti jumlah Pegawai yang berkaitan dengan kajian yang akan diteliti.

Metode Analisis

1. Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Takalar

2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran suatu hipotesis, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji hipotesis. Pengujian ini dilakukan agar hipotesis yang diuji dapat disimpulkan sebagai dasar pengambilan keputusan. Pengujian hipotesis ini meliputi:

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian dengan uji t atau *t test* yaitu membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Uji ini dilakukan dengan syarat:

- 1) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian juga dapat dilakukan melalui pengamatan signifikansi t pada tingkat α yang digunakan sebesar 5%. Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi 0,05, dimana syarat-syaratnya sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel.
- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan jenis kelamin responden dapat di lihat pada Tabel dibawah ini

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	55	63,953%
2	Perempuan	31	36,047%
		86	100%

Sumber :Data diolah berdasarkan *kuisisioner*.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 55 orang (63,953%), dan responden perempuan berjumlah 31 orang(36,047%).Hal ini menunjukkan bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki yang berjumlah 55 orang.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan usia responden dapat di lihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30	2	2,326%
2	31-40	39	45,349%
3	4-50	41	48,837%

Sumber :Data diolah berdasarkan *kuisisioner*.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat data responden berdasarkan umur. Variasi usia responden diintervalkan dari usia yang termuda sampai yang tua. Umur 21-30 tahun berjumlah 2 orang (2,326%) ,31 – 40 tahun berjumlah 39 (45,349%) 41 – 50 tahun berjumlah 42 orang (48,837%) diatas 50 tahun berjumlah 3 orang (3,488%). Hal ini menunjukkan bahwa data responden berdasarkan usia didominasi oleh kelompok umur 41 - 50 tahun yang berjumlah 42 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat di lihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.3

Keadaan Pns Berdasarkan Tingkat Pendidikan

N0.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA/SMA	1	1,153%
2	Diploma I (D1)	0	0%
3	Sarjana Muda (D2)	12	13,953%
4	Sarjana (S1)	53	61,628%
5	Pasca Sarjana (S2)	20	23,256%
6	Tingkat Doktor (S3)	0	0%
Jumlah		86	100%

Sumber :Data diolah berdasarkan *kuisisioner*.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, SLTA/SMA berjumlah 1 orang (1,153%) Diploma I (D1) berjumlah

0 (0%) Sarjana Muda (D2) berjumlah 12 orang (13,953%) Sarjana (S1) berjumlah 53 orang (61,628%) Pasca Sarjana (S2) berjumlah 20 orang (23,256%) dan Tingkat Doktor (S3) berjumlah 0 (0%). Hal ini menunjukkan bahwa data responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 53 orang.

d. Karakteristik responden berdasarkan golongan

Karakteristik responden berdasarkan golongan merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan golongan responden dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Data Responden berdasarkan golongan

NO	Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	I/A-I/D	0	0
2	II/A-II/D	11	12,790%
3	III/A-III/D	73	84,884%
4	IVA/D-IV/D	2	2,326%
JUMLAH		86	100%

Sumber : Data diolah berdasarkan *kuisisioner*.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan golongan , I/A-I/D berjumlah 0 (0), II/A-II/D berjumlah 11 orang (12,790%) III/A-III/D berjumlah 73 orang (84,884%) dan IVA/D-IV/D berjumlah 2 orang (2,326%). Hal ini menunjukkan bahwa data responden berdasarkan golongan didominasi oleh responden yang memiliki golongan III/A-III/D dengan jumlah 73 orang.

e. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan lamanya bekerja responden dapat di lihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

NO	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	5-10	42	48,837%
2	11-15	36	41,861%
3	16-20	5	5,814%
4	>21	3	3,488%
JUMLAH		86	100%

Sumber :Data diolah berdasarkan *kuisisioner*.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja, 5-10 tahun berjumlah 42 orang (48,837%) 11-15 tahun berjumlah 36 orang (41,861%) 16-20 tahun berjumlah (5,814%) dan diatas 20 tahun berjumlah 3 orang (3,488%). Hal ini menunjukkan bahwa data responden berdasarkan lamanya bekerja didominasi oleh responden yang telah bekerja selama 5-10 tahun dengan jumlah 42 orang.

2. Deskripsi Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Takalar. Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, variabel bebas yaitu pengalaman (X_1) dan lingkungan kerja (X_2),

variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengalaman Kerja (X_1)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden mengenai Pengalaman

Item	Jawaban responden					jumlah	Bobot
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Pernyataan 1	38	44	4			86	378
Pernyataan 2	37	46	3			86	378
Pernyataan 3	20	62	4			86	360
Pernyataan 4	20	63	3			86	361
Pernyataan 5	29	55	2			86	371
Pernyataan 6	25	58	3			86	366

Sumber :Data diolah berdasarkan *kuisisioner*.

Variabel pengalaman kerja (X_1) diukur dengan menggunakan 6 buah pernyataan, pengskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai 5. Pada variabel pengalaman kerja (X_1) yang sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai terdapat pada pernyataan nomor 1 dan 2 dengan bobot tertinggi sebesar 378 tentang (memperoleh banyak pengalaman sesuai lamanya waktu bekerja dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pengalaman bekerja) memberikan pengaruh lebih banyak dibandingkan dengan pernyataan lainnya, dan yang menentukan kinerja pegawai yang paling sedikit pada pengalaman kerja terdapat pada pernyataan nomor 3 tentang (penguasaan terhadap pekerjaan) dengan bobot terendah sebesar 360 dimana ini

menjelaskan bahwa Penguasaan terhadap pekerjaan dan jabatan bukan hal utama yang mempengaruhi kinerja pegawai pada pengalaman kerja.

b. Lingkungan kerja (X_2)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Item	Jawaban responden					jumlah	Bobot
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Pernyataan 1	42	43	1			86	385
Pernyataan 2	26	56	2	1	1	86	363
Pernyataan 3	36	47	2	1		86	376
Pernyataan 4	42	41	2	1		86	382
Pernyataan 5	25	59	2			86	367
Pernyataan 6	24	59	3			86	365
Pernyataan 7	40	45		1		86	381

Sumber :Data diolah berdasarkan *kuisisioner*

Variabel lingkungan kerja (X_2) diukur dengan menggunakan 7 buah pernyataan, pengskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai 5. Pada variabel lingkungan kerja (X_1) yang sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan bobot tertinggi sebesar 385 tentang (penerangan dalam ruangan dapat memperlancar pekerjaan) memberikan pengaruh lebih banyak dibandingkan dengan pernyataan lainnya, dan yang menentukan kinerja pegawai yang paling sedikit pada lingkungan kerja terdapat pada pernyataan nomor 2 tentang (suhu ruangan) dengan bobot terendah sebesar 363 dimana ini menjelaskan bahwa

suhu atau temperatur yang ideal dalam ruangan bukan hal utama yang mempengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan kerja.

c. Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja

Item	Jawaban responden					jumlah	Bobot
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Pernyataan 1	16	70				86	360
Pernyataan 2	12	74				86	356
Pernyataan 3	23	63				86	367
Pernyataan 4	21	65				86	365
Pernyataan 5	17	69				86	361
Pernyataan 6	13	73				86	357
Pernyataan 7	18	68				86	362

Sumber :Data diolah berdasarkan *kuisisioner*

Variabel kinerja (Y) diukur dengan menggunakan 7 buah pernyataan, pengskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai 5. Pada variabel kinerja (Y) yang sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan bobot tertinggi sebesar 367 tentang (Inisiatif dalam bekerja) memberikan pengaruh lebih banyak dibandingkan dengan pernyataan lainnya, dan yang menentukan kinerja pegawai yang paling sedikit pada kinerja terdapat pada pernyataan nomor 1 tentang (kualitas hasil kerja) dengan bobot terendah sebesar 360 dimana ini menjelaskan bahwa kualitas hasil kerja bukan hal utama yang mempengaruhi kinerja pegawai pada.

Hasil Analisis

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) pernyataan dalam kuesioner. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan analisis metode korelasi dengan menggunakan program SPSS versi 20. Apabila koefisien $\leq 0,05$ maka dikatakan valid atau dalam keadaan signifikan. Tabel rangkuman hasil uji validitas data untuk variabel Pengalaman kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 4.9
Rekapitulasi Uji validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengalaman (X_1)	X1.1	0,832	0,212	Valid
	X1.2	0,808	0,212	Valid
	X1.3	0,495	0,212	Valid
	X1.4	0,308	0,212	Valid
	X1.5	0,765	0,212	Valid
	X1.6	0,398	0,212	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,587	0,212	Valid
	X2.2	0,520	0,212	Valid
	X2.3	0,693	0,212	Valid
	X2.4	0,602	0,212	Valid
	X2.5	0,441	0,212	Valid
	X2.6	0,344	0,212	Valid
	X2.7	0,625	0,212	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,542	0,212	Valid
	Y2	0,700	0,212	Valid
	Y3	0,232	0,212	Valid
	Y4	0,254	0,212	Valid
	Y5	0,561	0,212	Valid
	Y6	0,380	0,212	Valid
	Y7	0,700	0,212	Valid

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) maupun 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X_1 (Pengalaman), X_2 (Lingkungan kerja) dan Y (Kinerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji realibilitas

Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Dalam menguji realibilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *alpa cronbach*, jika koefisien realibitas $r_{hitung} > 0,06$ maka dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Uji Realibilitas

Variabel	Item	Alpha cronbach's	Keterangan
Pengalaman (X_1)	X1.1	0,667	Reliabel
	X1.2		Reliabel
	X1.3		Reliabel
	X1.4		Reliabel
	X1.5		Reliabel
	X1.6		Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,610	Reliabel
	X2.2		Reliabel
	X2.3		Reliabel
	X2.4		Reliabel
	X2.5		Reliabel
	X2.6		Reliabel
	X2.7		Reliabel
Kinerja (Y)	Y1	0,735	Reliabel
	Y2		Reliabel
	Y3		Reliabel
	Y4		Reliabel

	Y5		Reliabel
	Y6		Reliabel
	Y7		Reliabel

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

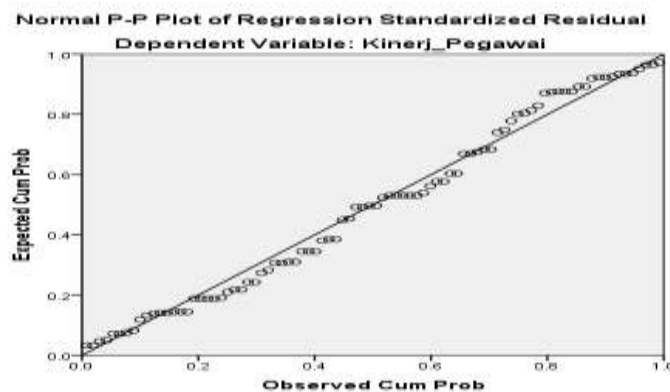
Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa apabila variabel memiliki nilai alpha cronbach's di atas 0,6 maka variable tersebut realibel. Pada uji realibel, nilai alpha cronbach's pada variabel X_1 sebesar $0,667 > 0,6$ maka X_1 dinyatakan realibel, nilai alpha cronbach's pada varibel X_2 sebesar $0,610 > 0,6$ maka X_2 dinyatakan realibel, dan nilai alpha cronbach's pada variabel Y sebesar $0,735 > 0,6$ maka variabel Y dinyatakan realibel. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner variable X_1, X_2 , dan Y dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

c. Uji Asumsi klasik

1. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas diantaranya analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Hasil uji normalitas data ditunjukkan melalui grafik di bawah ini:

Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas



Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

Pada grafik tersebut di atas, tampak bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada kedua grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal

2. Uji Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation factor (VIF). Batas tolerance value diatas 0.10 atau nilai VIF di bawah 10

Tabel 4.11
Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.983	1.437		7.643	.000		
	Pengalaman	.262	.042	.395	6.175	.000	.969	1.032
	Ling_Kerja	.381	.037	.651	10.175	.000	.969	1.032
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai								

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

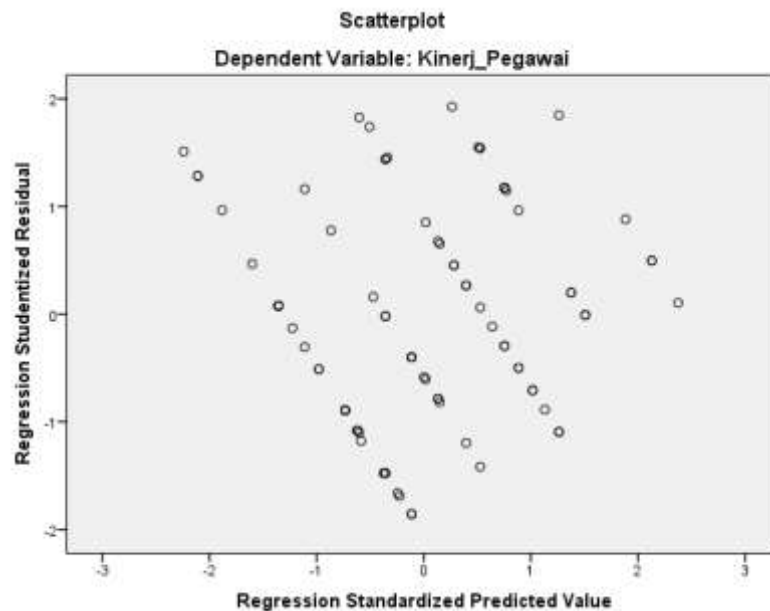
Pada tabel output uji multikoleniaritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1.032, kurang dari 10. Sementara nilai Tolerance sebesar 0.969, lebih dari

0.01. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas pada data penelitian ini.

3. Uji Heteroskedasitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

3. Perumusan Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai yang diperoleh dengan program SPSS (*Statistical Product and Service solution*) versi 20, dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.983	1.437		7.643	.000
	Pengalaman	.262	.042	.395	6.175	.000
	Ling_Kerja	.381	.037	.651	10.175	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan tabel 4.12, model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 10.983 + 0.262X_1 + 0.381X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas berkorelasi positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Konstan yang bernilai positif telah mengindikasikan bahwa jika variabel bebas (pengalaman dan lingkungan kerja) bernilai nol maka variabel terikat (kinerja karyawan) akan bernilai sebesar 10,983. Dengan asumsi apabila pengalaman kerja dan lingkungan kerja mengalami kenaikan atau dalam posisi tinggi pada titik tertentu, maka kinerja pegawai juga mengalami kenaikan satu kali lebih tinggi dari pengalaman kerja dan lingkungan kerja pada titik tertentu dengan besarnya perubahan 10,983. Sedangkan koefisien

regresi variabel X_1 sebesar 0,262, menyatakan bahwa setiap satu penambahan tanggapan responden mengenai pengalaman kerja, maka dapat diikuti oleh satu peningkatan kinerja karyawan. Dan koefisien regresi pada variabel X_2 sebesar 0,381, yang menyatakan bahwa setiap satu penambahan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pegawai, maka dapat diikuti oleh satu peningkatan kinerja pegawai. Dari hasil regresi, telah diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja lebih mampu mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,381 dibanding dengan pengalaman kerja. .

4. Uji hipotesis

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13
Tabel Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Pengalaman	86	21	30	25.80	1.921
Ling_Kerja	86	24	34	30.47	2.173
Kinerj_Pegaw ai	86	28	32	29.40	1.268
Valid N (listwise)	86				

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

Pada tabel statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Pengalaman adalah sebesar 30.00, sedangkan nilai minimumnya adalah 21.00. nilai rata-rata sebesar 25.80 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 1.921.

Sementara itu, nilai maksimum dari variabel Lingkungan adalah sebesar 34.00, nilai maksimumnya adalah 24.00. Nilai rata-rata sebesar 30.47 dengan tingkat deviasi standar sebesar 2.173. Nilai maksimum dari variabel Kinerja adalah sebesar 32.00, nilai maksimumnya adalah 28.00. Nilai rata-rata sebesar 29.40 dengan tingkat deviasi standar sebesar 1.268

b. Koefisien Determinan

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4.14

Tabel Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.663	.793
a. Predictors: (Constant), Ling_Kerja, Pengalaman				
b. Dependent Variable: Kinerj_Pegawai				

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.671 atau 67.1%. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X_1 (Pengalaman) dan X_2 (Lingkungan) sebesar 67.1% terhadap variabel Y (Kinerja). Sisanya sebesar 32.9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan baik karena nilai koefisien determinannya mendekati 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

c. Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel dalam penelitian. Uji t ditunjukkan dengan nilai t-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji t dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.983	1.437		7.643	.000
Pengalaman	.262	.042	.395	6.175	.000
Ling_Kerja	.381	.037	.651	10.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerj_Pegawai

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

a. Pengaruh Variabel Pengalaman terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 6.175, dan nilai t-tabel adalah 1.66342 (df=83). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengalaman terhadap variabel Kinerja. Oleh karena itu, **hipotesis 1 (H1) diterima.**

b. Pengaruh Variabel Lingkungan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 10.175, dan nilai t-tabel adalah 1.66342 (df=83). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan terhadap variabel Kinerja. Oleh karena itu, **hipotesis 2 (H2) diterima.**

Pembahasan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Untuk memenuhi tujuan tersebut telah dilakukan penelitian terhadap 86 pegawai yang dijadikan sampel. Telah diperoleh hasil analisis data yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (pengalaman dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar

Hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 6.175, dan nilai t-tabel adalah 1.66342 (df=83). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengalaman terhadap variabel Kinerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Rofi (2012) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada

suatu instansi atau perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil di dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut sebelumnya telah merasakan kegiatan yang sama dalam waktu relatif lama. Karena biasanya pengalaman akan lebih merasuk ke dalam kehidupan kejiwaan seseorang, sehingga akan meninggalkan suatu kesan yang mendalam, dibandingkan dengan pengetahuan yang hanya diperoleh melalui pendidikan formal atau non formal. Semakin lama seorang pekerja melakukan pekerjaannya, maka akan semakin terampil. Keterampilan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian Frida Elisabet Napitupulu dan Ade Parlaungan Nasution (2015) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Amtek Precision Components Batam. Dapat dilihat nilai thitung untuk variabel Pengalaman kerja adalah 4.754 dengan hasil signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,1 dan ttabel 1,660 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengeloalaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar

Hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t- hitung yang didapat adalah sebesar 10.175, dan nilai t-tabel adalah 1.66342 (df=83). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t- hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.004 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan terhadap variabel Kinerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Alex Nitseminto (2009) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya . Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja

akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) yang menyatakan bahwa berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan "uji t" di peroleh bahwa $t_{hitung} = 6,09$ dan setelah dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) (DK = derajat kebebasan) = $n-2$ atau DK = $50 - 2 = 48$ maka diperoleh $t_{tabel} 0,284$ atau $6,09 > 0,284$ artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. Karena itu, hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut

1. Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar selalu memperhatikan lingkungan kerja baik yang bersifat fisik seperti; suhu udara di ruang kerja, ukuran ruang kerja yang cukup memadai, lingkungan kerja bersifat non fisik berupa; kerja sama sesama rekan kerja terjalin dengan baik/harmonis dan hubungan kerja sama antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif bagi penunjang tercapainya hasil kerja dari para pegawai demi kemajuan organisasi
2. Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada pegawai yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah pegawai tersebut dalam bekerja.
3. Dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan pengalaman kerja dari calon tenaga kerja..

DAFTAR PUSTAKA

- .A. Ahyari. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja**. Bandung : Pionir Jaya.
- Amstrong, Michael dan Angela Barong, 2007. **Manajemen Kinerja**. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada
- Astono,J.D.2013.**Tingkat Pendidikan ,Pengalaman Kerja,dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah**.Universitas Palangkaraya.
- Basuki,Andi.2012.**Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Hamudha**.Universitas SebelasMaret Surakarta.
- Dr.Surya Dharma ,Mpa. (2005) **Manajemen Kinerja, Pustaka Pelajar** Yogyakarta.
- Dwi .Septianto. (2010), **Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan** PT.Pataya Raya Semarang.Universitas Diponegoro Semarang.
- Faris Ramanda Putra (2014), **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerjakaryawan** PT.Naraya Telematika Malang.Universitas Brawijaya Malang.
- Foster, Bill, 2001. **Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan**. PPM. Jakarta.
- Hasibuan ,Malayu SP.2002 **.Manajemen Sumber Daya Manusia**.Jakarta : Bumi Aksara..
- Martono, Nanang, 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Data Primer dan Sekunder**, Edisi Rev.2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L., dan Jackson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex. S.2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi**, Jakarta.

Putra Dana Cahya (2012), **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Gayamsari kota Serang**, Universitas Diponegoro.

Rofi,Ahmad Nur, 2012. "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Semarang**".Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang.

Robbins, Stephen P.2008. **Perilaku Organisasi**. Jakarta :Penerbit Salemba Empat.

Siregar, Syofian, 2013. "**Metode Penelitian Kuantitatif**", Jakarta, Kencana Predana Media Group .

Sugiyono.2007.**Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D**.

Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno, Edy, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.