

11 Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

by Anwar Rauf

Submission date: 25-May-2023 03:55AM (UTC-0500)

Submission ID: 2101500077

File name: 11_11560-27099-1-PB.pdf (128.06K)

Word count: 2904

Character count: 17760

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

Irawati^{1✉}, Anwar², Zainal Ruma³, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin⁴, Tenri S.P Dipoatmodjo⁵
Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Barru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Kantor Pegawai Satpol PP Kabupaten Barru dengan jumlah 37 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya dengan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan dua metode yaitu uji signifikan dengan menggunakan bantuan olah data Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja mempunyai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satpol PP kabupaten Barru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada kantor Satpol PP Kabupaten Barru, variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada variabel pengalaman kerja yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan, hal tersebut dilihat dari sebagian besar pegawai yang mampu untuk saling menghargai sesama pegawai. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kuantitas dan kualitas.

Kata kunci: Pengalaman kerja; kinerja pegawai

The effect of work experience on employee performance

Abstract

This study aims to determine the effect of work experience has a significant effect on employee performance at the Satpol PP Office of Barru Regency. This research is a quantitative research, is a population study. The subjects of this study were employees at the Barru Regency Satpol PP Employee Office with a total of 37 people. Data collection using questionnaires that have been tested for validity and reliability with data analysis carried out using multiple linear regression analysis using two methods, namely simultaneous test (F) and partial test (t) using Statistical Product and Service Solution (SPSS) data processing assistance. The results of this study indicate that work experience has a positive relationship to employee performance at the Barru Regency Satpol PP office, this indicates that the better the work experience, the better the employee performance at the Barru Regency Satpol PP office. The work experience variable that shows the highest value is found in the indicators of the level of knowledge and skills, it can be seen from the majority of employees who are able to respect each other among employees. While the employee performance variable which shows the highest value is found in the quantity and quality indicators.

Key words: Work experience; employee performance

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan SKPD yang memiliki tugas dan fungsi untuk menjaga ketertiban umum dan perlindungan masyarakat serta bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Oleh karenanya dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut, Satpol PP harus mampu bekerja secara professional yang tercermin melalui sikap dan perbuatannya sebagai abdi Negara terlebih lagi sebagai abdi masyarakat. Profesionalisme merupakan tuntutan setiap Aparat Pemerintah dalam mengemban dan menjalankan berbagai tugas dan tanggungjawab dalam rangka menciptakan ketertiban umum dengan tingkat pelayanan yang efektif dan efisien sebagai bagian dari amanat yang diembannya. Terkait dengan tugas pokok dan fungsi Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja) Kabupaten Barru dijelaskan dalam PP (Peraturan Pemerintah) No. 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, di mana dalam aturan tersebut menjelaskan bahwa salah satu tugas dari Satpol PP adalah untuk menjaga penyelenggaraan ketertiban umum termasuk penegakan terhadap berbagai bentuk kebijakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati. Menurut Surhatini 2017, Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dan lembaga. Oleh karena itu pengolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Struktur kerangka organisasi menggambarkan hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization performance*).

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh pendapat dari Robbins (2017) menyatakan bahwa: "Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai". Terlampir Laporan Kinerja Satpol PP Kabupaten Barru tahun 2017–2021, (Lakip Satpol PP Kab. Barru, 2021).

Tabel 1.
Pencapaian Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barru Periode 2017-2021

Indikator Kinerja Pegawai Satuan Polisi Praja	Meningkatkan penegakan PERDA dari Masyarakat					Tertanganinya kegiatan aksi di Masyarakat				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Target Capaian Tahun ke-	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6
Realisasi Capaian Tahun ke-	4	1	1	0	0	9	21	34	6	4
Rasio Capaian pada Tahun ke-	200%	50%	50%	0%	0%	150%	350%	567%	100%	67%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui pencapaian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja tahun 2021 dilihat dari indikator meningkatkan penegakan Perda dari masyarakat dapat diketahui bahwa tahun 2017 rasio capaian penegakan perda dari masyarakat mencapai sebesar 200% dan pada tahun 2018 rasio capaian penegakan perda dari masyarakat menurun dan terlihat mencapai sebesar 50% dan pada tahun 2019 tidak terlihat ada peningkatan dari tahun sebelumnya tetap sebesar 50%, tahun 2020 rasio capaian peningkatan perda dari masyarakat menurun drastis menjadi 0% yang artinya tidak ada peningkatan penegakan perda dari masyarakat dan di tahun 2021 rasio capaian penegakan perda dari masyarakat tidak mengalami peningkatan. Untuk pencapaian kinerja pegawai satpol PP kabupaten Barru yang dinilai dari tertanganinya kegiatan aksi di masyarakat terlihat bahwa tahun 2017 mencapai rasio sebesar 150% pada tahun berikutnya tahun 2018 rasio pencapaian tertanganinya kegiatan aksi di masyarakat meningkat dari tahun sebelumnya menjadi 350% dan tahun 2019 mengalami peningkatan rasio yang tinggi selama 5 tahun terakhir yaitu sebesar 567% akan tetapi pada tahun 2020 rasio capaian kegiatan aksi di masyarakat menurun drastis menjadi 100% dan rasio capaian tertanganinya kegiatan aksi di masyarakat tetap menurun di tahun 2021 yaitu sebesar 67%.

Dimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wancelous (2018) menerangkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Erik (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh

pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso.

METODE

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan metode penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Barru. digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. . Populasi pada penelitian yang di kantor Satpol PP kabupaten Barru untuk pegawai di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta bidang penegakan perda sebanyak 37 pegawai Sedangkan sampel yaitu sebagian dari pupulasi, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 37 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu data yang diperoleh disusun sedemikian rupa kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan untuk mengambil kesimpulan dan saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, data pegawai kantor Satpol PP kabupaten Barru di peroleh dari wawancara dan dokumen dari kantor Satpol PP kabupaten Barru .Dalam penelitian ini terdiri dari dua variable yaitu pengalaman kerja, dan kinerja pegawai. Kemudian data-data dari observasi, wawancara, dan pengisian kuisioner akan di analisis untuk menilai kinerja karawan perusahaan tersebut dengan menggunakan Software SPSS yang terdiri atas uji instrument,uji asumsi klasik,Regresi Linier sederhana, Pengujian hipotesis.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 42 responden, yang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Kriteria pengujian pernyataan dikatakan Valid apabila r hitung $>$ r table, dikektahui r table sebesar, 0,325. Hasil r hitung dari uji validitas didapat bahwa pada tabel 3.1, 3.2, 3.3. yang dimana variabel kemampuan kerja, tingkat Pendidikan, dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 2.

Uji Validitas, Variabel Pengalaman Kerja			
Item	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,382	0,325	Valid
X1.2	0,566	0,325	Valid
X1.3	0,704	0,325	Valid
X1.4	0,851	0,325	Valid
X1.5	0,702	0,325	Valid
X1.6	0,592	0,325	Valid
X1.7	0,382	0,325	Valid
X1.8	0,488	0,325	Valid

Tabel 3.

Uji Validitas Kinerja Pegawai			
Item	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Y.1	0,616	0,325	Valid
Y.2	0,588	0,325	Valid
Y.3	0,561	0,325	Valid
Y.4	0,624	0,325	Valid
Y.5	0,597	0,325	Valid
Y.6	0,496	0,325	Valid
Y.7	0,561	0,325	Valid
Y.8	0,583	0,325	Valid
Y.9	0,695	0,325	Valid
Y.10	0,513	0,325	Valid
Y.11	0,616	0,325	Valid
Y.12	0,735	0,325	Valid

Uji Reliabilitas X dan Y

Tabel 4.

Uji Reliabilitas X dan Y			
Variabel	Alpha Cronbach	Jumlah item	Keterangan
Pengalaman Kerja	721	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	821	11	Reliabel

Koefisien Cronbach's alpa digunakan untuk mengukur reliabilitas, kusioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach alpha > 0,6 dari uji reliabilitas didapat bahwa nilai koefisien Cronbach alpha dari masing – masing variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6 atau dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat nilai signifikansi sebesar, 0,193 lebih besar (>) dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Berdasarkan tabel uji multikolonieritas, dapat diketahui bahwa jika nilai sig > 0,05 maka distribusi data adalah homogen jika nilai sig < 0,05 maka distribusi data adalah tidak homogen. Pada hasil uji ini dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yaitu 0,0092 > 0,05 yang artinya distribusi data adalah homogen.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 5.

Regresi Linier Sederhana				
Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
40.911	8.091		5.056	.000
.274	.150	.322	8.653	.007

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah

$$Y = 40,911 + 0,274$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Konstanta (a) = 40,911, menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu apabila seluruh variabel independen sama dengan nol maka variabel dependen bernilai sebesar 40,911;

B1 = 0,274 menunjukkan apabila variabel pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan skor, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,274 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif berarti semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai; dan

Hasil uji signifikansi dengan uji t diperoleh sig t sebesar 0,007 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi pengalaman semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Uji Signifikan

Hasil tabel uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

Perhitungan t table tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dengan rumus (a/2; n-k-1), jadi (0,05/2; 37-1-1), ditemukan hasil sebesar 2,030 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan H1 dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil regresi, bahwa penelitian koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,656 yang artinya kontribusi kontribusi variabel independen dalam menjelaskan mempengaruhi variabel dependen sebesar 65,6% dan sisanya yaitu 34,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Penelitian ini didukung oleh penelitian Putri dkk (2022) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Terdapat faktor yang menyebabkan kenapa penelitian ini kemampuan kerja hasilnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya karyawan bekerja di bawah tekanan. Hal ini bisa dilihat dari hasil kuesioner dimana karyawan rata-rata memiliki skor tinggi pada indikator ini. Sehingga, meskipun kemampuan karyawan telah cukup baik, tetapi jika keadaan mental sedang dalam keadaan stress, maka akan berdampak pada output yang dihasilkan saat bekerja yang tidak optimal. Tekanan pekerjaan indikasi adanya ketidaksesuaian pekerjaan dan kemampuan karyawan. Sebagaimana bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba.

Hasil uji simultan (H3) menunjukkan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra Jaya (2021) bahwa ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan Nilai t untuk variabel pengalaman kerja pada tabel diatas memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu, $8,653 > 2,030$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan H1 dapat diterima.

Berdasarkan tingkat capaian responden indikator penguasaan seorang pegawai terhadap pekerjaan dan peralatan memiliki nilai paling tinggi pada tingkat capaian responden. Indikator penguasaan seorang pegawai terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kinerja karyawan pada Kantor Satpol PP Kabupaten Barru.

Seorang pegawai harus menguasai pekerjaan yang diberikan kepadanya karena hal tersebut bisa berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mempunyai efektivitas kerja yang baik selain itu akan menimbulkan kinerja yang optimal. Pengalaman kerja yang diperoleh seseorang membantu mereka mendapatkan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Orang-orang yang mengulangi jenis pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang lama akan terbiasa dengan pekerjaan tersebut dan akan menguasainya. Hal ini relevan dengan teori Simanjuntak (2005:125) bahwa Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya

Jika pegawai memiliki banyak pengalaman kerja, maka kemampuan yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan ini mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Aristarini, Kirya, dan Yulianthini, 2014). Hal ini juga sejalan dengan teori yang dinyatakan Mangkunegara (Ratulangi dan Soegoto, 2016) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Teori yang dinyatakan Handoko (Wirawan et al., 2018) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Dimana faktor-faktor yang digunakan pada penelitian ini yaitu Pengalaman kerja (X1), Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa:

Pengaruh yang terjadi dalam penelitian ini adalah jika variabel pengalaman kerja berubah besar satu satuan, maka akan meningkatkan juga variabel kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa

terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan pada variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada variabel pengalaman kerja yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan, hal tersebut dilihat dari sebagian besar pegawai yang mampu untuk saling menghargai sesama pegawai. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kuantitas dan kualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisty, H. S. 2017. Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di RS Muji Rahayu. Surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.02 No.1.Alfabeta, CV.
- Alwi, Syafaruddin, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. 2017. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja". Jurnal Manajemen, Nomor 2, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Artikel Ilmiah Mahasiswa, Universitas Jember
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Suwarno, Ronal Aprianto. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan dan Daud Kondorura, 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. eJournal Pemerintahan Integratif, 6 (3): 465-474
- Wungow Raymond Octavianus, Adolfina. 2018, Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Cabang Manado. Jurnal EMBA

11 Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6
