

SKRIPSI

**PENGARUH PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPKD
(BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH)
KAB. TAKALAR**

**MAYA SILVIANI
105720492414**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPKD
(BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH)
KAB. TAKALAR**

**MAYA SILVIANI
105720492414**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai baktiku

Kepada Ayahanda dan Ibunda Sayang

Yang telah melimpahkan kasih sayang terbesarnya

untukku, anaknya.

MOTTO HIDUP

Kehidupan bagi ruh dan bahan bakar bagi tabiat

Ilmu pengetahuan mampu menembus yang samar

Menemukan sesuatu yang hilang dan menyingkap yang tersembunyi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKD (Badan pengelolaan Keuangan Daerah) Kab.Takalar "

Nama Mahasiswa : Maya Silviani
No Stambuk/NIM : 105720492414
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018.

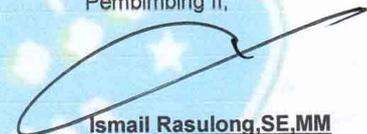
Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Drs. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
NIDN: 0925086302


Ismail Rasulong, SE, MM
NIDN : 0905107302

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBIM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBIM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKD (Badan pengelolaan Keuangan Daerah) Kab.Takalar "

Nama Mahasiswa : Maya Silviani
No Stambuk/NIM : 105720492414
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Drs. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
NIDN: 0925086302

Pembimbing II,

Ismail Rasulong, SE, MM
NIDN : 0905107302

Diketahui :

Jekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM: 1085576

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. Dibimbing oleh Pembimbing I Abd.Rahman Rahim dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

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^2 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.

Kata Kunci : Pengalaman , Lingkungan kerja, dan Kinerja Pegawai

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. Supervised by Supervisor I Abd.Rahman Rahim and Advisor II Ismail Rasulong

The type of research used is the type of quantitative research. 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

KATA PENGANTAR



Segala puji hanya bagi Allah Rabb semesta alam. Dialah satu-satunya zat yang pantas disembah memurnikan ibadah kepada-Nya. Dialah yang telah memberikan nikmat yang tiada terkira kepada seluruh hamba-Nya yaitu nikmat iman dan Islam. Kepada-Nya penulis haturkan rasa syukur yang tak terbatas yang dengannya penulis bisa menyelesaikan tugas ini dengan judul: *"Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kab. Takalar"*. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Shalawat dan Salam kepada baginda Rasulullah Muhammad *Shallallahu'alaihi Wasallam* sebagai suri tauladan yang telah mengantarkan manusia untuk merasakan keindahan dan kesempurnaan Islam pada para sahabat, tabi'in, tabi'uttabi'indan orang-orang yang telah istiqomah memperjuangkan Islam dan menegakkan syari'at Islam di muka bumi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata *"sempurna"*, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dari pembaca agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Muh. Jumain dan ibu Nurmia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., M.M., dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasulong, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Asri Jaya, S.E., M.M., selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan motivasi dan nasehat selama penulis mengikuti perkuliahan sampai penyelesaian studi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf dan Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepala Badan Kantor BPKD Kab. Takalar beserta Stafnya atas bantuan serta kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian.
9. Terima Kasih kepada Kak Amma Haris yang telah membantu dan selalu memberikan semangat serta dukungan selama berada pada tempat penelitian.

10. Terima kasih untuk saudari-saudariku Ika Reski Mayang Sari Dan Puput Ayu Lestari yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan semoga kita dapat menjadi kebanggaan kedua orang tuakita.
11. Terima kasih kepada sepupuku Desy Oktaviani yang telah memberikan motivasi doa,serta bantuan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
12. Untuk Sahabatku Nur Indah, Nur Selviana, Irfadatul Amalia Dan Nur Dahniar yang selama ini menemani dalam keadaan suka maupun suka saya ucapkan terima kasih atas semangat dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
13. Teman-teman Manajemen 7/2014 yang selalu memberikan semangat selama proses penyusunan skripsi.
14. Teman –teman ETS yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
15. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bias saya tulis satu per satu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Mengirim penghargaan dan ucapan terima kasih penulis kepada semua pihak yang turut membantu secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis selama penyelesaiannya skripsi ini. Sehingga bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah Subhanallahu Wata'allah. Mudah-mudahan kita semua senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Amin.

. Akhir kata, penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat ikut mewarnai ilmu dunia pengetahuan serta bernilai ibadah di sisi-Nya. Amin

BillahifiiSabililHaq, FastabiqulKhairat, Wassalamu 'alaikumWr. Wb

Makassar, 10Juli 2018

Maya Silviani

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4

BAB II PEMBAHASAN

A. Tinjauan Teoritis.....	6
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konsep.....	29
D. Hipotesis.....	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	31
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
D. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukurannya.....	32
E. Populasi Dan Sampel.....	33
F. Sumber Data.....	34
G. Teknik Pengumpulan Data.....	35
H. Instrumen Penelitian.....	36
I. Teknik Analisis.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Instansi Perusahaan	40
B. Hasil Penelitian	44
C. Pembahasan	64

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA	70
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel	32
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3	<i>Keadaan Pns Berdasarkan Tingkat Pendidikan</i>	46
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Golongan.....	47
Tabel 4.5	Data Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	48
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden mengenai Pengalaman	49
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden mengenai Lingkungan kerja	50
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja	51
Tabel 4.9	Rekapitulasi uji Validitas	53
Tabel 4.10	Rekapitulasi uji Realibitas	54
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.12	Hasil Regresi Berganda	59
Tabel 4.13	Statistik Deskriptif	61
Tabel 4.14	Koefisien Determinan	62
Tabel 4.14	Hasil Uji t	63

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka pikir	30
Gambar 4.2	Uji Normalitas	56
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	72
2. Tabulasi Data	78
3. Hasil Uji Validitas X_1	83
4. Hasil Uji Validitas X_2	84
5. Hasil Uji Validitas Y	86
6. Hasil Uji Realibilitas X_1	87
7. Hasil Uji Realibilitas X_2	87
8. Hasil Uji Realibilitas Y	88
9. Surat Izin Penelitian.....	
10. Surat Balasan Penelitian	
11. Biografi Penulis	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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 menyelenggarakan 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 BPKD Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar***"

B. RUMUSAN MASALAH

- a) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar?
- b) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar?

C. TUJUAN PENELITIAN

- a) Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penulisan penelitian mengenai pengaruh pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini didapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat

menempuh Strat satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar..

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

2. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan pemberian kinerja karyawan. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadikan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.

3. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.

BAB II

PEMBAHASAN

A. LANDASAN TEORI

1. Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalaman terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja yang akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas majerial yang akan dijalannya.

Dari uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

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 dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Mengingat pentingnya pengalaman kerja didalam suatu perusahaan, maka ada juga hal yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja.. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan, meliputi pendidikan, kursus, latihan bekerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yanglalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan dan tanggung jawabseseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenangseseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian danpenganalisisan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknikpekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a) Lama Waktu/Masa Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan dan tehnik pekerjaan.

d) Jenis tugas

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

e) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman dipengaruhi faktor-faktor yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan jenis tugas dan hasil. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani,

memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

.Pengaruh Pengalaman Kerja

Ada beberapa yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya:

- a. Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
- b. Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam – macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan di samping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah gambaran lokasi, tempat atau suasana baik itu secara fisik maupun non fisik yang memberi kenyamanan dan ketenangan secara emosional oleh setiap pekerja sehingga pekerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasakan kemudahan sehingga membuat kualitas kinerja bertambah baik dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Ada beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja dari beberapa ahli dibawah ini:

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.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal,dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

a. Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum.

Menurut *Sedarmayanti (2011)* menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan *Sedarmayati (2011)* yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

a. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika

perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam ,kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sikulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut

penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya, alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai

untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas.

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut *Sedarmayanti (2011)* adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh *Winardi* lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. 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 tidak konduktif. Lingkungan kerja yang konduktif 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.

Untuk itu lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan

berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya

3. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Sedangkan menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance yaitu, hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Dalam Bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe-dan gawai. Pe adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan gawai berarti kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum.

Pengertian kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Faktor –faktor yang menandai kinerja adalah hasil ketentuan:

- 1) Kebutuhan yang dibuat pekerja.
- 2) Tujuan yang khusus.
- 3) Kemampuan.
- 4) Kompleksitas.
- 5) Komitmen.
- 6) Umpan balik.
- 7) Situasi.
- 8) Pembatasan.
- 9) Sikap pada setiap kegiatan.
- 10) Usaha.
- 11) Ketekunan.
- 12) Ketaatan.
- 13) Kesiediaan untuk berkorban.
- 14) Memiliki standar yang jelas.

Fakor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan (*ability*)potensi (IQ) dan kemampuan rality (*knowledge + skill*).

- 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

- 3) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakantugas.

Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Role atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatupekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah:

- 1) Kondisifisik.
- 2) Peralatan.
- 3) Waktu.
- 4) Material.
- 5) Pendidikan.
- 6) Supervisi.
- 7) DesainOrganisasi.
- 8) Keberuntungan.

keberhasilan kerja atau prestasi kerja atau kinerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang,yaitu:

- 1) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

- 2) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

Sistem Penilaian Kerja

Menurut Bangun (2012:233) bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketetapan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 1) Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan umlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila

dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya

Sistem penilaian kerja memiliki elemen pokok yaitu:

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang kinerja yang baik yang dapat dicapai.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2010) ada enam unsur yang dapat dijadikan pengukuran prestasi kerja (kinerja) adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

- 3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

- 4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

- 6) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Untuk menghasilkan pengukuran yang objektif sudah barang tentu harus disusun suatu sistem pengukura yang baik dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Sistem pengukuran harus berjalan sesuai dengan tujuan organisai secara keseluruhan.
- 2) Kesalahan pengukuran sedapat mungkin harus dihindari karena selain mengakibatkan pimpinan salah mengambil keputusan juga mengakibatkan ketidak puasan pegawai.
- 3) Sistem pengukuran harus mempertimbangkan akibat-akibat yang mungkin timbul pada individu yang dievaluasi.

B. PENELITIAN TERDAHULU

- a. Rofi pada tahun (2012) melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Semarang*", menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan, pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Juni Dwi Astono (2013), dengan judul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah*".
.Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah teknik analisis jalur (path analysis), analisis jalur menggunakan SPSS versi 19.0. Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan efek pada kinerja Disiplin berpengaruh Positif dalam PU Provinsi Kalimantan Tengah.

- c. Andi Basuki (2012) dengan judul "*Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Hamudha*" menggunakan alat analisis Regresi ganda dengan dua predictor (variabel bebas) dan Satu kriterium (variabel terikat). Hasil penelitian menunjukkan dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,334 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit gaya kepemimpinan (X1) dan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,543 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit pengalaman kerja (X2).
- d. Laurencia dan Riyanto (2013), dengan judul "*Pengaruh pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Sarana Informasi Bermutu*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan bekerja di PT. Global Informasi Bermutu. Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan korelasi statistik yang regresi berganda dengan tujuan menganalisis pengaruh kedua variabel bebas (Pendidikan dan Kerja Pengalaman) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Sampel yang digunakan adalah karyawan sebanyak 240 responden yang membuat tekdacak sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis diketahui, juga menunjukkan dari teknik regresi dan signifikansi, yang menyatakan bahwa baik secara parsial dan bersama-sama yang positif dan signifikan dari kinerja karyawan. Dari dua variabel independen, pendidikan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.
- e. A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) dengan judul "*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta 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

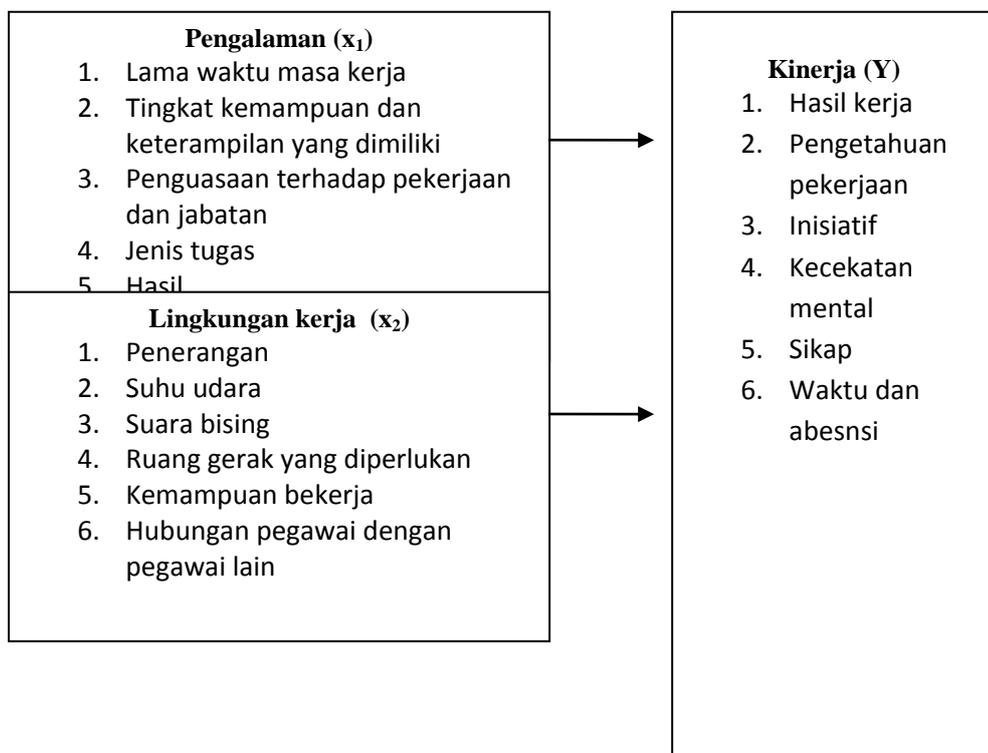
dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan “uji t” di peroleh bahwa $t_{hitung} = 6,09$ dan setelah dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) ($DK = \text{derajat kebebasan} = n-2$ 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.

- f. Frida Elisabet Napitupulu dan Ade Parlaungan Nasution (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Amtek Precision Components Batam. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amtek Precision Components Batam dapat dilihat dari nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.839 dengan hasil signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,1 dan ttabel 1,660 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1. Dengan arah koefisien positif. 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. Dengan arah koefisien positif. Lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Amtek Precision Components Batam. Hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 65,071 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,1 dengan nilai Ftabel 2,70 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1.

C. KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir dalam sebuah penelitian sangat diperlukan untuk menentukan langkah atau alur sebuah penelitian. Hal ini juga diperlukan dalam penelitian ini, adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka pikir



D. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan sebuah hipotesis penelitian yaitu :

1. Diduga variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

2. Diduga variabel lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. 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.

B. Subjek Dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Takalar.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang lingkungan kerja dan kinerja Pegawai.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Takalar. Waktu penelitian akan dilaksanakan dengan batas waktu yang belum sesuai dengan data yang akan didapatkan nantinya.

D. Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini yakni : pengalaman kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dan sebuah variabel terikat, yakni kinerja pegawai (Y). Untuk kepentingan pengukuran, maka variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut : **Tabel**

3.1 Defenisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
1	PENGALAMAN KERJA (X_1) (Foster 2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu masa kerja 2. Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan jabatan 4. Jenis Tugas 5. Hasil 	Likert
2	LINGKUNGAN KERJA (X_2) (Sedarmayanti 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Ruang gerak yang di perlukan 5. Kemampuan bekerja 6. Hubungan pegawai dengan pegawai 	Likert
3	KINERJA PEGAWAI (Y) (Sutrisno 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 	Likert

		5. Sikap 6. Disiplin Waktu dan Absensi	
--	--	---	--

E. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Takalar yang berjumlah 109.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi, yang dianggap mewakili sehingga dapat digeneralisasikan secara keseluruhan. Agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi maka ditentukan jumlah sampel yang akan diambil dari populasi yaitu menghitungnya dengan menggunakan rumus dari Slovin (Umar, 2013) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan dalam pengambilan sampel, misalnya 10%

maka :

$$n = \frac{109}{1 + 109 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 109 (0,025)^2}$$

$$n = \frac{109}{1,2725}$$

=85,658 atau 86 Pegawai (responden)

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Takalar. Pada penelitian ini, penulis mengambil sampel 86 (Delapan puluh enam). Diharapkan dari delapan puluh enam responden sampel yang diambil dapat mewakili keseluruhan pegawai.

F. 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 kuisisioner 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.

G. Teknik Pengumpulan Data

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

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Kuisisioner, merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan atau membagikan kuisisioner atau daftar pertanyaan untuk diisi oleh pegawai kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Takalar untuk memberikan

pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Kuesioner (angket) ini menggunakan skala *Likert* dengan kriteria sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
Setuju	(S)	Skor 4
Netral/ragu-ragu/kurang setuju	(N)	Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

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.

H. Instrumen Penelitian

1) 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.

2) Uji Realibilitas

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

3) Uji Asumsi Klasik

- a. Normalitas, merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk Menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.
- b. Multikolonieritas, bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.
- c. Heteroskedastisitas, digunakan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

I. Teknik 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.

Rumus regresi linear berganda:

Di mana :
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X_1 = Pengalaman kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1 = Koefisien Regresi X_1

b_2 = Koefisien Regresi X_2

e = Standar error

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:

a) 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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Instansi/Perusahaan

1. Gambaran Singkat Organisasi

Dalam pembahasan ini menguraikan gambaran singkat organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar yang memuat tentang historis, kedudukan, tugas pokok dan fungsi.

Sebelum bergabung dengan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di Bidang Pendapatan sesuai dengan arah desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Takalar No. 32 Tahun 2014 tentang tugas dan fungsi jabatan struktural pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar, tugas dan fungsi pokok, serta fungsi jabatan struktural di Lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar merupakan Lembaga teknis Daerah Kabupaten Takalar yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Takalar melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Takalar.

Dinas Pendapatan Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kabupaten Takalar di bidang Pembinaan Pendapatan Daerah sesuai kewenangan yang ada pada Pemerintah Kabupaten Takalar.

Berdasarkan Peraturan Bupati ⁴⁰ N0. 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar, yang mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagai berikut :

a. Kedudukan

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar adalah Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

b. Tugas Pokok

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mempunyai tugas pokok Membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.

c. Fungsi

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan urusan Pemerintah bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;
- 4) Pelaksanaan Administrasi Dinas; dan
- 5) Penyelenggaraan fungsi lain yang diperintahkan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

2. Visi dan Misi Organisasi BPKD

Dengan mengacu pada Visi Pemerintahan Kabupaten Takalar Periode Tahun 2013 – 2017, yaitu “*Takalar Terdepan Dalam Pelayanan Menuju Masyarakat Sejahtera, Berkeadilan, Beriman Dan Bertaqwa*”, cita dan angan yang ingin dicapai dalam Visi dijabarkan dan diimplementasikan melalui 5 (lima) Misi pokok, yaitu :

- 1) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.
- 2) Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih.
- 3) Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah.
- 4) Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat.
- 5) Meningkatkan Penghayatan Nilai Keagamaan.

Sebagai bagian integral dari Struktur Pemerintahan Kabupaten Takalar, maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar mengedepankan suatu Visi yang juga merupakan bagian integral dan penjabaran serta implementasi dari Visi Pemerintahan Kabupaten Takalar terutama berkaitan dengan Tata Kelola Keuangan, sebagai berikut :

***“Terwujudnya Pengelolaan Keuangan yang Efisien, Efektif ,
Akuntabel dan Transparan”.***

Untuk mewujudkan Visi tersebut, ditempuh 5 (lima) langkah misi, yaitu :

- 1) Memaksimalkan pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan.
- 2) Meningkatkan pengendalian pengelolaan keuangan daerah yang didukung oleh penatausahaan yang tertib.
- 3) Meningkatkan kerjasama dengan pihak terkait demi kelancaran penyelenggaraan otonomi daerah.

- 4) Memaksimalkan pendapatan daerah melalui dana transfer dan bantuan keuangan.
- 5) Memaksimalkan pengelolaan aset daerah.

Tujuan dan hasil (*outcome*) yang ingin dicapai oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar melalui Visi-Misi tersebut adalah meningkatnya kualitas, pemanfaatan, pengelolaan, pengendalian dan pelaporan keuangan daerah yang akuntabel, transparan, efektif dan efisien.

Agar tujuan dan hasil (*outcome*) tersebut diatas dapat tercapai, maka ditempuh suatu strategi dan kebijakan, antara lain :

- 1) Meningkatkan kualitas dan etos kerja karyawan (SDM) selaku pengelola keuangan daerah.
- 2) Menciptakan dan mendorong motivasi kerja yang tinggi dan berbasis kinerja.
- 3) Meningkatkan koordinasi internal organisasi dan koordinasi eksternal antarorganisasi terkait.
- 4) Meningkatkan prasarana dan sarana kerja (Teknis dan Administrasi) dalam pengelolaan keuangan daerah.
- 5) Efisiensi dan efektifitas pengeloaan keuangan daerah dan aset daerah.
- 6) Meningkatkan pendapatan daerah dari dana transfer dan bantuan keuangan.
- 7) Penerapan tata kelola keuangan yang berbasis akrual.

B. 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%
JUMLAH		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	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	2	2,326%
2	31 – 40	39	45,349%
3	41 – 50	42	48,837%
5	>51	3	3,488%
JUMLAH		86	100%

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 di lihat 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) KabupatenTakalar. 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.

3. Hasil Analisis

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) pernyataan dalam kuesinior. 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 X₁(Pengalaman),X₂ (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 *alpha 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 variabel 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.

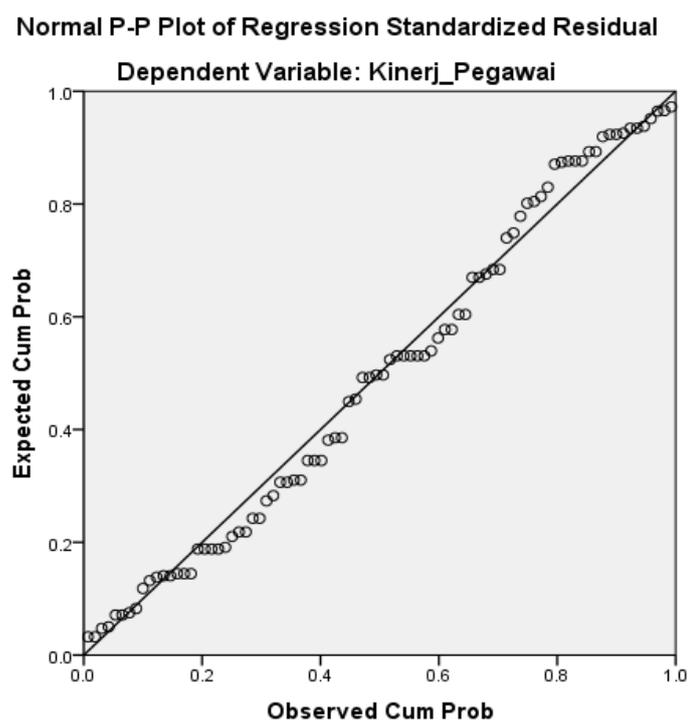
c. Uji Asumsi klasik

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		Standardized 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: Kinerj_Pegawai

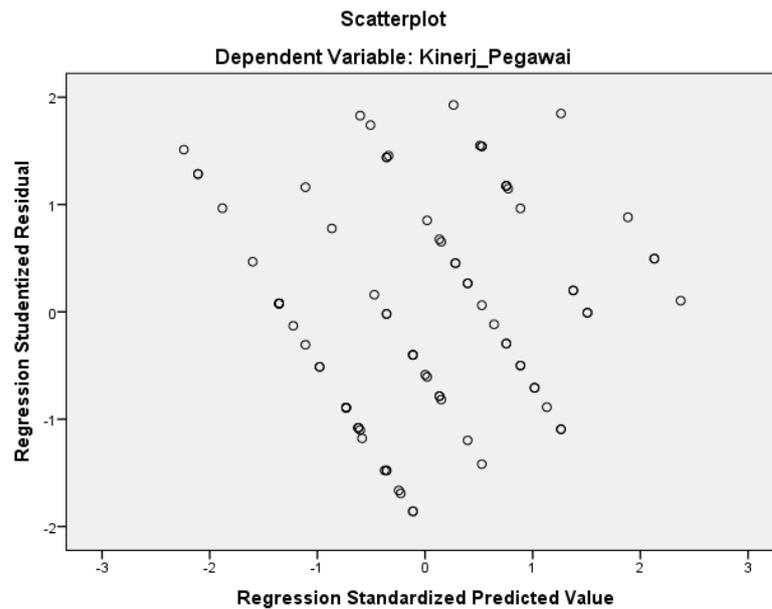
Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

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 Heteroskedastisitas

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.

4. 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: Kinerj_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. .

5. Uji hipotesis

1. 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	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman	86	21	30	25.80	1.921
Ling_Kerja	86	24	34	30.47	2.173
Kinerj_Pegawai	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

2. 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.

3. 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**.

C. 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 Nitiseminto (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 konduktif 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.

BAB V

PENUTUP

A. 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.

B. 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 Kinerja karyawan** 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.

Lampiran.1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN

KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN TAKALAR

KATA PENGANTAR

Guna penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, diperlukan data-data dan informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah disediakan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu, penyusun mengucapkan banyak terima kasih karena telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan peneliti mohon maaf, apabila ada pernyataan yang kurang berkenan.

Hormat Saya,

MAYA SILVIANI

A. Identitas Responden

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia : tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SLTA/SMA
b. Diploma I(D1)
c. Sarjana Muda(D3)
d. Sarjana (S1)
e. Pasca Sarjana(S2)
f. Tingkat Doktor(S3)
5. Golongan :
6. Lama Bekerja : tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Bapak/Ibu diharapkan untuk memberi tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap pernyataan tersebut.

Keterangan :

- 1) SS = Sangat Setuju
- 2) S = Setuju
- 3) KS = Kurang Setuju
- 4) TS = Tidak Setuju
- 5) STS = Sangat Tidak Setuju

C. Pernyataan

Variabel X₁ (Pengalaman Kerja)

1. Lama Waktu Masa Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya memperoleh banyak pengalaman kerja sesuai lamanya waktu kerja saya.					

2. Tingkat Kemampuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki	SS	S	KS	TS	STS
2. Berdasarkan banyaknya pengalaman kerja sayaberdasarkan banyaknya pengalaman kerja saya.					

3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Jabatan	SS	S	KS	TS	STS
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan					

jabatan yang saya miliki sesuai dengan pengalaman kerja saya.					
4. Saya mampu menguasai pekerjaan yang telah diberikan.					

4. Jenis Tugas	SS	S	KS	TS	STS
5. Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan, semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.					

5. Hasil	SS	S	KS	TS	STS
6. Hasil pekerjaan saya sesuai dengan pengalaman kerja.					

Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

1. Penerangan	SS	S	KS	TS	STS
7. Penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar dalam bekerja .					

2. Suhu Udara	SS	S	KS	TS	STS
8. Temperatur atau suhu udara di ruangan kerja ideal.					

3. Suara Bising	SS	S	KS	TS	STS
9. Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja.					
4. Ruang Gerak Yang Di Perlukan	SS	S	KS	TS	STS
10. Ruang kerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas kerja.					

5. Kemampuan Bekerja	SS	S	KS	TS	STS
11. Kemampuan pegawai dalam mengembangkan standar kerja untuk mendapatkan hasil terbaik,					
12. Saya sudah bekerja berdasarkan kemampuan yang saya miliki.					

6. Hubungan Pegawai Dengan Pegawai	SS	S	KS	TS	STS
13. Hubungan pegawai dengan pegawai terjalin dengan baik.					

Variabel Y (Kinerja Pegawai)

1. Hasil Kerja	SS	S	KS	TS	STS
14. Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan yang di harapkan.					

2. Pengetahuan Pekerjaan	SS	S	KS	TS	STS
15. Pengetahuan yang tinggi membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					

3. Inisiatif	SS	S	KS	TS	STS
16. Saya selalu mempunyai inisiatif kerja sendiri tanpa harus disuruh.					

4. Kecekatan Mental	SS	S	KS	TS	STS
17. Saya selalu cepat tanggap dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan situasi kerja yang ada.					

5. Sikap	SS	S	KS	TS	STS
18. Sikap saya terhadap sesama pegawai terjalin baik.					
19. Adanya rasa tanggung jawab pada saya dalam menyelesaikan tugas-tugas.					

6. Disiplin Waktu Dan Absensi	SS	S	KS	TS	STS
20. Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan.					

Responden / informan,

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas X₁

Tabel Validitas Pengalaman
Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.855**	.191	.013	.762**	.091	.832**
Sig. (2-tailed)		.000	.079	.904	.000	.404	.000
N	86	86	86	86	86	86	86
X1.2 Pearson Correlation	.855**	1	.156	-.032	.790**	.053	.808**
Sig. (2-tailed)	.000		.153	.773	.000	.625	.000
N	86	86	86	86	86	86	86
X1.3 Pearson Correlation	.191	.156	1	.097	.183	.226*	.495**
Sig. (2-tailed)	.079	.153		.374	.092	.036	.000
N	86	86	86	86	86	86	86
X1.4 Pearson Correlation	.013	-.032	.097	1	.005	.166	.308**
Sig. (2-tailed)	.904	.773	.374		.967	.126	.004
N	86	86	86	86	86	86	86
X1.5 Pearson Correlation	.762**	.790**	.183	.005	1	-.040	.765**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.092	.967		.712	.000
N	86	86	86	86	86	86	86
X1.6 Pearson Correlation	.091	.053	.226*	.166	-.040	1	.398**
Sig. (2-tailed)	.404	.625	.036	.126	.712		.000
N	86	86	86	86	86	86	86
Total Pearson Correlation	.832**	.808**	.495**	.308**	.765**	.398**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	
N	86	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas X₂

Tabel Validitas Lingkungan
Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.202	.292*	.217*	.182	.132	.272*	.587**
Sig. (2-tailed)		.062	.006	.044	.093	.226	.011	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.2 Pearson Correlation	.202	1	.088	-.012	.069	.189	.335**	.520**
Sig. (2-tailed)	.062		.420	.915	.526	.081	.002	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.3 Pearson Correlation	.292**	.088	1	.615*	.137	.085	.380**	.693**
Sig. (2-tailed)	.006	.420		.000	.207	.435	.000	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.4 Pearson Correlation	.217*	-.012	.615*	1	.229*	-.011	.213*	.602**
Sig. (2-tailed)	.044	.915	.000		.034	.922	.049	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.5 Pearson Correlation	.182	.069	.137	.229*	1	.018	.161	.441**
Sig. (2-tailed)	.093	.526	.207	.034		.870	.138	.000

	N	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.6	Pearson Correlation	.132	.189	.085	-.011	.018	1	-.011	.344**
	Sig. (2-tailed)	.226	.081	.435	.922	.870		.917	.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.7	Pearson Correlation	.272*	.335**	.380*	.213*	.161	-.011	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.000	.049	.138	.917		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.587**	.520**	.693*	.602*	.441*	.344**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran.5 Uji Validitas Y

Tabel Validitas Pengalaman

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.066	-.051	.006	-.012	.132	.195	.407**
	Sig. (2-tailed)		.545	.641	.953	.911	.226	.072	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y2	Pearson Correlation	.066	1	.017	.162	-.116	.392**	.040	.442**
	Sig. (2-tailed)	.545		.879	.137	.289	.000	.713	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y3	Pearson Correlation	-.051	.017	1	-.057	.072	-.002	.393**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.641	.879		.605	.508	.987	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4	Pearson Correlation	.006	.162	-.057	1	.194	.062	-.026	.437**
	Sig. (2-tailed)	.953	.137	.605		.074	.568	.810	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5	Pearson Correlation	-.012	-.116	.072	.194	1	.035	.103	.412**
	Sig. (2-tailed)	.911	.289	.508	.074		.749	.343	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y6	Pearson Correlation	.132	.392**	-.002	.062	.035	1	.102	.495**
	Sig. (2-tailed)	.226	.000	.987	.568	.749		.350	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y7	Pearson Correlation	.195	.040	.393**	-.026	.103	.102	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.072	.713	.000	.810	.343	.350		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.407**	.442**	.452**	.437**	.412**	.495**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 uji Realibitas X₁

Tabel Reliabilitas Pengalaman

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	6

Lampiran 7 uji Realibitas X₂

Tabel Reliabilitas Lingkungan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	7

Lampiran 8 uji Realibitas Y

Tabel Reliabilitas kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	7

Lampiran II Tabulasi

NO	X1 (Pengalaman)							X2 (LingkunganKerja)								Y (KinerjaPegawai)							Data Regresi				
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	Y1 .1	Y1 .2	Y1 .3	Y1 .4	Y1 .5	Y1 .6	Y1 .7	Y1 .8	X 1	X 2	Y	
1	5	5	3	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2
2	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	2
3	5	4	4	3	4	5	25	4	5	5	5	4	3	4	30	4	4	5	4	4	4	4	4	29	2	3	2
4	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	5	4	5	4	31	5	4	5	4	4	4	5	31	2	3	3	
5	4	5	4	4	4	4	25	5	4	5	5	5	3	5	32	4	4	4	4	5	5	4	30	2	3	3	
6	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2
7	5	4	4	3	4	4	24	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	4	4	5	4	5	31	2	3	3	
8	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	4	4	4	5	30	2	3	3	
9	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	5	4	4	4	29	2	3	2	
10	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	4	4	4	5	4	31	2	3	3	
11	3	3	4	5	4	4	23	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	5	4	4	4	4	29	2	3	2	
12	4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	5	5	5	5	33	4	4	5	4	5	4	4	30	2	3	3	
13	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	5	4	33	5	4	4	4	4	4	4	29	2	3	2	
14	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	4	5	5	32	4	4	5	4	4	4	5	30	2	3	3	

1	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	2
5							6								0								9	6	0	9
1	5	5	4	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	2	3	3
6							7								2								0	7	2	0
1	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	2	3	3
7							8								4								2	8	4	2
1	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	2	3	3
8							9								4								2	9	4	2
1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	
9							0								4								2	0	4	2
2	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	2	3	3
0							8								1								1	8	1	1
2	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3
1							8								1								0	8	1	0
2	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	2	3	3
2							5								3								1	5	3	1
2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	2	3	3
3							8								3								1	8	3	1
2	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	2	3	3
4							8								3								1	8	3	1
2	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	3
5							9								2								1	9	2	1
2	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	2	3	3
6							9								4								2	9	4	2
2	5	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3
7							7								3								0	7	3	0
2	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3
8							9								2								0	9	2	0
2	5	5	4	4	5	4	2	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	2	3	3
9							7								0								0	7	0	0
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
0							4								8								8	4	8	8
3	4	4	3	4	4	4	2	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	3

1							3								3									0	3	3	0
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
2							4								8									8	4	8	8
3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	
3							4								2								0	4	2	0	
4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	2	
4							4								2								9	4	2	9	
5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	8	8	
7	3	3	4	5	3	4	2	5	4	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	
8	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	8	
9	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	0	2	3	3	
0	5	5	4	4	5	4	7	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	2	2	0	
1	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	8	2	2	2	
2	5	5	4	4	5	5	8	4	5	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	6	8	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
4	5	5	4	4	5	4	7	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
5	5	5	4	4	5	4	7	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	2	
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
7	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	9	8	
															2								9	5	2	9	

48	5	5	4	3	5	3	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	25	28	28
49	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	5	4	33	4	4	5	4	5	4	5	31	24	33	31
50	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	4	5	5	4	4	30	27	32	30
51	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	5	4	4	4	4	29	25	32	29
52	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	27	28	28
53	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	4	5	33	4	4	5	4	5	4	4	30	24	33	30
54	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	3	5	28	4	4	4	4	4	4	4	28	27	28	28
55	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28	23	29	28
56	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28	25	29	28
57	4	4	4	4	4	5	25	5	1	4	5	4	4	2	25	4	4	4	4	4	4	4	28	25	25	28
58	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	24	28	28
59	4	4	4	5	4	5	26	5	4	5	4	4	5	4	31	4	4	5	5	5	4	4	31	26	31	31
60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	24	28	28
61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	4	30	5	4	5	4	4	4	5	31	24	30	31
62	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	4	4	4	4	30	26	33	30
63	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	5	4	5	4	31	4	5	4	4	4	5	4	30	25	31	30
64	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	2	3	3

4							5								0								0	5	0	0
6	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
5							5								9								8	5	9	8
6	4	5	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	2	3	3
6							7								2								1	7	2	1
6	4	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	2	3	3
7							6								2								0	6	2	0
6	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	2	3	3
8							8								1								1	8	1	1
6	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3
9							5								0								0	5	0	0
7	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	2
0							7								0								9	7	0	9
7	4	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
1							6								0								8	6	0	8
7	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
2							8								8								8	8	8	8
7	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
3							7								9								8	7	9	8
7	5	5	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	2	3	3
4							7								3								2	7	3	2
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
5							4								9								8	4	9	8
7	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
6							5								0								8	5	0	8
7	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
7							6								8								9	6	8	9
7	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2
8							6								0								9	6	0	9
7	3	3	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
9							1								2								8	1	2	8
8	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
0							5								8								9	5	8	9

8 1	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	5	5	4	4	4	3 0	4	4	4	4	4	4	4	2 8	2 4	3 0	2 8
8 2	5	5	4	4	5	5	2 8	5	5	4	4	4	4	5	3 1	4	4	5	5	4	4	4	3 0	2 8	3 1	3 0
8 3	5	5	4	5	5	4	2 8	5	5	4	5	5	4	4	3 2	4	4	4	5	5	4	4	3 0	2 8	3 2	3 0
8 4	4	4	5	5	4	4	2 6	4	4	4	5	4	4	5	3 0	4	4	5	4	4	4	4	2 9	2 6	3 0	2 9
8 5	5	4	5	5	5	4	2 8	3	4	3	3	3	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	4	2 8	2 8	2 4	2 8
8 6	4	4	5	4	4	5	2 6	4	5	4	4	5	4	4	3 0	4	4	4	4	4	4	4	2 8	2 6	3 0	2 8

RIWAYAT HIDUP



MAYA SILVIANI. Lahir di Leppangeng, pada tanggal 15Maret 1996. Anak kedua dari tiga bersaudara dan merupakan buah kasih sayang dari pasangan Muh.Jumain dan Nur Miah. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri Inpres 10/73 Patangkai pada tahun 2002 sampai tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Lappariaja dan tamat pada tahun 2011. Kemudian pada tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di Sekolah SMA Negeri 1 Lappariaja dan tamat pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis berhasil lulus pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar program strata 1 (S1), dan menyelesaikan studi pada tahun 2018 dengan gelar sarjana ekonomi.