

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Bima

Dewi Suriani¹, Firmansyah Kusumayadi²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia¹
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia²

Email: dewisuriani19@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of work environment and work experience on employee performance at the Office of Education and Sports (DIKPORA) Bima Regency. This type of research is associative. The population in this study were 125 employees at the Office of Education and Sports in Bima Regency, as many as 125 employees, 71 people for civil servants (PNS) and as many as 54 honorary employees. The sample in this study were all 71 employees with the status of civil servants with the sampling technique, namely purposive sampling. The research instrument used was a Likert scale questionnaire. The data collection techniques used were observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient, determination test, t test and f test. The results showed that partially the work environment variable (X1) had no effect on employee performance (Y) at the Office of Education and Sports (DIKPORA) Bima Regency, while the work experience variable (X2) had an effect on employee performance (Y) at the Education Office and Sports (DIKPORA) Bima Regency. Based on the results of the f test, it shows that the work environment (X1) and work experience (X2) together have an effect on employee performance (Y) at the Office of Education and Sports (DIKPORA), Bima Regency.*

Keywords: *Work Environment; Work Experience; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima. Jenis penelitian adalah asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Bima sebanyak 125 orang pegawai, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 71 orang dan honorer sebanyak 54 orang. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berstatus PNS sebanyak 71 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima, sedangkan variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Pengalaman Kerja; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dalam sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Oleh karena itu organisasi akan semakin kuat tergantung pada kualitas sumber daya manusia dan sumber daya fisik. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu

organisasi untuk mencapai tujuan dan salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Riani (2011:98) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi secara fisik maupun non fisik yang dirasakan oleh pegawai di tempat kerjanya masing-masing. Lingkungan kerja menurut Jackson (2011:48) adalah kondisi di dalam organisasi itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan. Menurut Daft (2013:82), lingkungan kerja adalah seluruh unsur yang berada di wilayah organisasi yang berpotensi mempengaruhi organisasi tersebut. Menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Selanjutnya Pengalaman kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Menurut Marwansyah dalam Suwarno dan Aprianto (2019) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Sementara itu menurut Manullang (2013) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima, didapatkan beberapa permasalahan, diantaranya terkait lingkungan kerja yaitu dimana fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer dan printer yang masih kurang, kurang ketersediaannya AC dan kipas angin, kondisi ruangan yang belum tertata rapi, serta hubungan kerja antar sesama pegawai maupun atasan dirasa oleh sebagian karyawan belum sepenuhnya harmonis. Selain lingkungan kerja, dari segi pengalaman kerja juga masih terdapat kendala, dimana masih adanya beberapa pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja dan jenis pekerjaan yang di berikan oleh atasan terkadang belum sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai dalam bekerja. Selain itu faktor usia juga terkadang akan mempengaruhi seseorang terkait dengan pengalaman dalam bekerja sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan diatas dengan demikian peneliti ingin melakukan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja pegawai.

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Bima sebanyak 125 orang pegawai, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 71 orang dan honorer sebanyak 54 orang. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berstatus PNS sebanyak 71 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian kuesioner yang telah dibagikan dengan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa seluruh komponen pernyataan pada kuesioner yang telah dibagikan kepada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima sebanyak 71

orang adalah valid, dengan nilai validitas pernyataan berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Hasil pengujian asumsi klasik pada 4 komponen yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa instrumen penelitian tidak terdapat kendala asumsi klasik, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan dalam memprediksi variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPOR) Kabupaten Bima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Beta
		B	S	
(Constant)	.673	3	.840	1
Lingkungan Kerja	-.288	-	.128	-.219
Pengalaman Kerja	1.081	1	.104	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan analisis data diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,673 + -0,288X_1 + 1,081X_2$$

Nilai konstanta bernilai positif sebesar 3,673 hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja bernilai nol, maka kinerja sebesar 3,673.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai negatif sebesar -0,288 hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja sebesar -0,288. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja bernilai positif sebesar 1,081, hal ini menunjukkan apabila variabel pengalaman kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja sebesar 1,081.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.733	1.194

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Diketahui untuk nilai koefisien korelasi (R) variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja sebesar 0,860. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sangat kuat antara

lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja sebesar 86,0%. Sedangkan untuk 14,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diketahui untuk nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,740 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja hanya mempengaruhi kinerja sebesar 74,0%. Sedangkan untuk 26,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	1.996	.050
Kerja Lingkungan	-2.245	.028
Kerja Pengalaman	10.428	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Dari data di atas diperoleh thitung untuk X1 sebesar -2,245 dan 10,428 untuk X2. Untuk menentukan ttabel dapat dilihat dalam lampiran statistika ttabel, dengan menggunakan taraf 0,025 dan (df) $n-k-1$ atau $71-2-1 = 68$. Maka diperoleh t-tabel sebesar 1,995. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam uraian dibawah ini

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung -2,245 > t tabel 1,995 yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dimana hipotesis H_a yang menyatakan bahwa "tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Olahraga Kabupaten Bima" dapat di terima.

Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t-hitung 10,428 > t tabel 1,995, yang artinya bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, dimana hipotesis H_a yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Olahraga Kabupaten Bima" dapat di terima.

Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.470	2	138.235	96.912	.000 ^b
	Residual	96.995	68	1.426		
	Total	373.465	70			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel; uji ANOVA atau F test diperoleh Fhitung sebesar 96,912. Untuk menentukan f-tabel maka digunakan lampiran statistika f-tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Nilai df1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df2 ($n-k-1$) atau $71 - 2 - 1 = 68$. Maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,13. Sehingga dapat disimpulkan nilai f-hitung $>$ f-tabel yaitu $96,912 > 3,13$ sehingga berada pada penerimaan H_a Yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima. Sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima. Secara bersama-sama lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima

SARAN

Diharapkan bagi organisasi pada Dinas Pendidikan Olahraga Kabupaten Bima untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya. Disamping itu terkait masalah lingkungan kerja dan pengalaman kerja sebaiknya Dinas Pendidikan Olahraga Kabupaten Bima dapat memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk terus mengembangkan penelitian ini dengan menambah variable-variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daft, R, Marcic. (2013). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jockson, J. (2011). *Human Resource Management, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mananeke, T, Rares, J, Tempongangoy, D. (2019). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembah Utara Kota Bitung*. Jurnal Administrasi Publik. Vol. 5, No.7, Hal. 1-5.
- Manulang, A. (2013). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ciptapustaka Media Printis.
- Maryati, T, Fernando, A. (2018). *Peran Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta*. Jurnal Bisnis dan Implementasi. Vol. 9, No. 2, Hal. 159-173.
- Riani, L.A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Septianto. (2010). *Pengaruh LingkunganKerjadan Stres Kerja TerhadapKinerja Pegawai (Studi Pada PTPataya Raya Semarang)*. Skripsi. Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*. Jakarta: Pranada Media Grup.
- Suwarno, Aprianto, R. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuglinggau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol. 24, No. 1, Hal. 58-76.