

# PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALOPO

**Julianti<sup>1</sup>, Muhammad Kasran<sup>2</sup>, Imran Ukkas<sup>3</sup>**

*Universitas Muhammadiyah Palopo*

*Jalan Jendral Sudirman Km 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo*

*Sulawesi Selatan 91992*

Email : [juliantiii3112@gmail.com](mailto:juliantiii3112@gmail.com)

## INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dinas lingkungan hidup kota palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dinas lingkungan hidup kota palopo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin*. Data yang di proses melalui program *Spss versi 22* dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t membuktikan bahwa pengetahuan dan kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengalaman tidak berpengaruh secara parsial. Kemudian pada hasil uji f membuktikan bahwa pengetahuan ,kemampuan dan pengalaman secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat  $F_{Hitung}(4,271) > F_{Tabel}(2,758)$ . Variabel pengetahuan merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

**Kata kunci** : Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, skills, and work experience on the performance Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. This study uses a quantitative approach and the use of primary data through the distribution of questionnaires to the employees of the Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. The population in this study were 64 respondents with the sampling technique using the slovin formula. The data is processed through the SPSS version 22 program with multiple linear regression*

*analysis techniques. The results of this study indicate that knowledge and abilities have a positive and significant effect on employee performance. while experience has no effect on employee performance. From the results of the t test proves that knowledge and ability partially affect employee performance, experience does not partially affect. Then the results of the f test prove that knowledge, ability and experience simultaneously affect employee performance. By looking at FCount (4.271) > FTable (2.758). The knowledge variable is the variable that has the greatest influence on employee performance at the Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo*

*Keywords: knowledge, ability, experience, and employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Manusia adalah kunci utama dalam perusahaan/Organisasi. Tanpa manusia didalamnya, tidak akan sebuah perusahaan bisa dijalankan untuk mencapai tujuan. Dalam suatu perusahaan/organisasi ada beberapa departemen dan setiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam sebuah manajemen, fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri adalah merekrut, mengembangkan dan melatih, dan memotivasi karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran besar dalam menentukan kemajuan atau perkembangan sebuah perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, kemajuan dari perusahaan/organisasi juga ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan/organisasi tersebut. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam bekerja. Kinerja telah menjadi masalah dunia saat ini, itu terjadi sebagai tuntutan masyarakat atau tuntutan kualitas pelayanan yang tinggi. Konsekuensi atau pelayanan prima dari suatu perusahaan. Situasi persaingan di saat ini semakin kompetitif, sehingga hal ini membutuhkan organisasi atau organisasi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas dari segi kualitas dan kuantitas.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan dalam bersaing. Oleh sebab itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu tantangan bagi manajemen, karena untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawannya adalah faktor yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dari perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari seberapa mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja sebuah perusahaan.

Pengetahuan merupakan hasil dari rasa ingin tahu melalui pemrosesan sensorik, yang terutama pada telinga dan mata pada objek tertentu. Pengetahuan akan menjadi data yang dimiliki seseorang mengenai bidang tertentu. Informasi/pengetahuan mencerminkan kapasitas jenis psikologis untuk memahami sesuatu. Sejalan dengan itu, pengetahuan seorang karyawan dapat diciptakan melalui pelatihan intruksional, baik pelatihan formal maupun kasual sama seperti halnya pengalaman. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Notoadmodjo, 2014)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang tentang apa yang diketahui dan bagaimana memiliki pilihan untuk melakukan kewajibannya secara tepat sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Kemampuan seseorang pada dasarnya terdiri dari 2 faktor diantaranya yaitu kecerdasan dan fisik. Kemampuan seseorang dapat mempengaruhi kualitas dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Sama halnya yang diungkapkan oleh (Robbins, 2015) bahwa kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus lebih spesifik dalam melakukan perekrutan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan yang diinginkan. Seorang individu yang memiliki kemampuan artinya akan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Pengalaman adalah suatu pengetahuan seseorang yang didapatkan melalui masa kerja yang telah dilalui. Pengalaman kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena dengan pengalaman akan mempengaruhi peningkatan kualitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman besar kemungkinan akan mewujudkan kinerja kerja yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang kurang

berpengalaman didalam melakukan tanggung jawabnya kemungkinan akan mengalami kinerja kerja yang kurang baik. Pengalaman seseorang dapat diukur dengan melihat tingkat pengetahuan yang dimilikinya.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo ialah salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tujuan untuk mengelola lingkungan hidup sehingga menjadi tanggung jawab pemerintahan kota. Dalam hal ini tentu saja untuk mencapai visi dan misi dari instansi ini maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sehingga tujuan dari instansi ini bisa tercapai dengan efektif dan efisien.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **2.1. Pengetahuan**

#### **A. Pengertian Pengetahuan**

Pengetahuan adalah informasi mengenai bidang tertentu oleh seseorang. Pengetahuan itu sendiri mencerminkan kemampuan seseorang berupa kemampuan untuk memahami dan mengenali pekerjaan. Oleh karena itu, pengetahuan pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan formal maupun informal.

Menurut (Notoadmodjo, 2014) Pengetahuan adalah hasil dari pengetahuan, yang terjadi setelah orang mempersepsikan suatu objek tertentu. Persepsi terjadi melalui lima indera manusia: pendengaran, penciuman, penglihatan, rasa, dan sentuhan. Secara umum, pengetahuan manusia dapat diperoleh melalui penglihatan dan pendengaran.

#### **B. Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan**

Menurut (Notoadmodjo, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan yaitu :

##### **1. Pendidikan**

Pendidikan dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang dan dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan seorang individu akan memudahkan dirinya dalam memperoleh informasi.

##### **2. Umur**

Usia dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang tentang kepercayaan publik yang lebih mempercayai orang dewasa daripada yang belum.

3. Sosial dan Budaya

Sistem sosial dan budaya yang ada di masyarakat juga dapat mempengaruhi sikap terhadap konsumsi informasi..

4. Lingkungan

Lingkungan adalah segala kondisi yang ada di sekitar seseorang dan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi perilaku dan perkembangan individu atau kelompok.

**C. Indikator pengetahuan**

Indikator pengetahuan menurut (Mussardo, 2019) yaitu :

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan seorang karyawan dengan pekerjaannya
2. Pengetahuan seorang karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugasnya
3. Pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas.

**D. Tingkat pengetahuan**

Menurut (Notoadmodjo, 2014) pengetahuan seorang individu terhadap suatu objek mempunyai intensitas atau tingkatan yang berbeda. Secara garis besar tingkat pengetahuan dapat dibagi menjadi 6, yaitu :

1. Tahu (*Know*)

Tahu dianggap sebagai tingkatan paling bawah. Ini digunakan untuk mengukur pengetahuan seseorang tentang apa yang telah mereka pelajari yaitu dapat menjelaskan dan menyebutkan.

2. Memahami (*Comprehention*)

Mereka yang sudah memahami sesuatu dan sesuatu harus mampu menjelaskannya, memberi contoh, membuat prediksi, dan menarik kesimpulan.

3. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi dapat menginterpretasikan ketika orang memahami objek yang dimaksud dan dapat menerapkannya.

4. Analis (*Analysis*)

Analis adalah kemampuan seseorang untuk menggambarkan dan mengasosiasikan komponen objek yang diketahui.

5. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis adalah kemampuan seseorang untuk menyatukan pengetahuan yang telah dimilikinya ke dalam suatu hubungan yang logis.

6. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menilai suatu objek.

## 2.2. Kemampuan

### A. Pengertian Kemampuan

Kemampuan berarti sifat seseorang dan keterampilan yang dapat dipelajari seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kemampuan mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Perwujudan pengetahuan pegawai dapat dilihat pada kemampuan kerja pegawai. Untuk itu agar suatu perusahaan dapat berhasil maka perusahaan/organisasi tersebut perlu mengembangkan kemampuan karyawannya.

Menurut (Robbins, 2015), kemampuan merupakan kapasitas individu saat ini untuk menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan. Ada banyak cara untuk mengembangkan keterampilan kerja karyawan yang dimiliki antara lain mengikuti seminar, pelatihan dan pendidikan.

Kemampuan karyawan dapat berupa bakat yang dimiliki karyawan dengan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga bisa berupa keterampilan, karena keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan waktu untuk dibuktikan dan dipelajari.

### B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut (Wibowo, 2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan yaitu sikap yang ditunjukkan orang ketika mereka merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa mereka telah mencapai kebenaran.

2. Keterampilan.

Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cepat dan tepat.

3. **Pengalaman**

Pengalaman adalah tentang lama masa kerja seorang karyawan dalam bekerja.

4. **Karakteristik kepribadian**

Karakteristik kepribadian adalah sikap pribadi, termasuk nilai dan kebiasaan.

5. **Motivasi**

Motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan sesuatu, baik secara sadar ataupun tidak sadar.

**C. Jenis-jenis Kemampuan**

Setiap perusahaan atau organisasi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan, tetapi sebagian besar tergantung pada keterampilan orang-orang di perusahaan tersebut.

Menurut (Moenir, 2016) jenis-jenis kemampuan yaitu :

1. **Kemampuan teknis**

Kemampuan teknis adalah pengetahuan tentang metode dan prosedur yang berhubungan dengan pekerjaan dan peralatan di tempat kerja.

2. **Kemampuan bersifat manusiawi**

Kemampuan bersifat manusiawi adalah Kemampuan untuk bekerja dalam suasana kelompok di mana organisasi aman dan bebas untuk mengungkapkan keprihatinan mereka.

3. **Kemampuan konseptual**

Kemampuan konseptual adalah kemampuan melihat gambar untuk mengidentifikasi elemen kunci dari suatu situasi dan untuk memahami antara elemen-elemen tersebut.

**D. Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut (Rivai, 2015) indikator kemampuan kerja yaitu sebagai berikut:

1. **Tugas yang diberikan**

Tugas yang diberikan berbeda dengan tugas yang diberikan kepada yang lain yaitu tugas setiap individu dibedakan sesuai dengan fungsi-fungsi tersebut.

2. Pengaturan

Pengaturan pelaksanaan pekerjaan yang jelas, pelaksanaan pekerjaan dan tugas mempunyai aturan.

3. Kebijakan

Kebijakan yang jelas itu terdapat aturan dan kebijakan perusahaan yang jelas diperusahaan.

4. Kerja sama

Kerja sama tim, peran individu diatur jelas dalam kerja sama kelompok.

5. Prosedur

Pekerjaan yang diterima dari atasan, terdapat prosedur dan pandangan format laporan baku keatasan.

### **2.3. Pengalaman**

#### **A. Pengertian Pengalaman**

Pengalaman kerja seorang pekerja adalah suatu bentuk yang menggambarkan kemahiran seorang pekerja dalam keterampilan dan pengetahuan kerja, yang dapat diukur dengan lamanya pekerjaan dan sifat pekerjaan pekerja tersebut.

Menurut (Handoko, 2014) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Menurut (Foster, 2011) Pengalaman yaitu sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas dalam pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

#### **B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut (Ravianto, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu :

1. Waktu

Semakin lama seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan memperoleh pengalaman dalam bekerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering seseorang menjalankan tugas sejenisnya, umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman dalam bekerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak tugas yang dijalankan oleh seseorang maka akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dalam bekerja.

4. Penerapan

Semakin banyak menerapkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya tentu akan meningkatkan pengalaman kerjanya dalam bekerja

5. Hasil

Seorang individu yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan dapat memperoleh hasil dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

**C. Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut (Foster, 2011) ada beberapa hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan sekaligus sebagai indikator pengalaman yaitu :

1. Masa kerja

Masa kerja adalah ukuran mengenai lamanya waktu yang telah ditempuh seseorang dalam melakukan pekerjaannya

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan seseorang untuk memahami informasi dan menerapkannya pada tugasnya. keterampilan termasuk kemampuan fisik untuk melakukan tugas dan tanggung jawab.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kecakapan kerja dan peralatan, yaitu kecakapan pegawai dalam melaksanakan aspek teknis peralatan dan pekerjaan.

## 2.4 Kinerja Karyawan

### A. Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang individu dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan (*work performance*), di sisi lain, adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat keberhasilan layanan mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif.

Menurut (Kaswan, 2012) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan atau kinerja yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

### B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan, ini mengacu pada IQ dan keterampilan yang memudahkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, karena mereka memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, dalam posisi mereka yang sebenarnya.
2. Faktor Motivasi, ini berhubungan dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang mana mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dll.
3. Faktor Pengalaman Kerja, ini berkaitan dengan pengalaman seseorang dalam pekerjaan tertentu. Karyawan sudah menguasai tugas dan memiliki pengalaman bekerja dengan baik untuk meminimalisir kesalahan.
4. Faktor Kerjasama Tim, kerjasama yang baik antar karyawan terutama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang didelegasikan. Dengan kerjasama yang baik, maka dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan cepat dan akurat.
5. Faktor Sarana dan Prasarana Kerja, ini merupakan elemen yang mendukung aktivitas kerja karyawan. Karyawan yang sangat terampil tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa dukungan sarana dan prasarana.

Dari uraian di atas maka dapat kita simpulkan bahwa untuk mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, perusahaan/organisasi harus bisa mempertimbangkan hubungan antar faktor-faktor di atas, juga kondisi dalam dan luar perusahaan atau organisasi mengenai pengaruhnya terhadap individu karyawan.

### **C. Indikator Kinerja**

Menurut (Mathis dan Jackson, 2012) bahwa cara mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dinyatakan seperti jumlah unit.

3. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penyelesaian masa kerja dengan target yang sudah ditetapkan.

### **Hipotesis**

Hipotesis I : Diduga pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Hipotesis II : Diduga kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Hipotesis III : Diduga pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Hipotesis IV : Diduga pengetahuan, kemampuan, pengalaman berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Creswell bahwa penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti, menyusun pernyataan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyidikan yang tidak memihak dengan cara yang objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan

pengalaman terhadap kinerja kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Pada penelitian kali ini sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dimana data primer yang diperoleh melalui hasil jawaban kuesioner yang diedarkan kepada pihak responden dan data sekunder sebagai data pelengkap yang didapatkan oleh peneliti dari perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikasi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya df = 64-2 = 62 dengan  $\alpha = 0,05$  di dapat r-tabel 0,246. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai r positif, maka bagian pernyataan tersebut di katakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel dan item pernyataan	R- hitung	R- tabel	Keterangan
	Pengetahuan			
1	P1	0,616	0,246	Valid
2	P2	0,333	0,246	Valid
3	P3	0,624	0,246	Valid
No	Kemampuan	R- hitung	R- tabel	Keterangan
1	P1	0,590	0,246	Valid
2	P2	0,394	0,246	Valid
3	P3	0,448	0,246	Valid
4	P4	0,771	0,246	Valid
5	P5	0,592	0,246	Valid

No	Pengalaman	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,723	0,246	Valid
2	P2	0,588	0,246	Valid
3	P3	0,419	0,246	Valid
No	Kinerja Karyawan	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,613	0,246	Valid
2	P2	0,693	0,246	Valid
3	P3	0,603	0,246	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel independent yaitu Pengetahuan( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ), dan Pengalaman ( $X_3$ ) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 22. Jika nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,60, maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2012).

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Croanbach's Alpha	r standar	Keterangan
Pengetahuan	0,609	0,60	Relibel
Kemampuan	0,709	0,60	Relibel
Pengalaman	0,656	0,60	Relibel
Kinerja Karyawan	0,724	0,60	Relibel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* dari semua variabel  $>$  0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel Pengetahuan( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ), dan Pengalaman ( $X_3$ ).

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.107	2.814		1.459	.150
	Pengetahuan	.366	.133	.338	2.751	.008
	Kemampuan	.206	.083	.302	2.471	.016
	Pengalaman	-.035	.141	-.031	-.249	.804

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas maka hasil persamaan regresi linier berganda yang didapatkan dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 4,107 + 0,366 + 0,206 + (-0,035) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,107 artinya apabila semua variabel independen sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 4,107 satuan.
2. Nilai koefisien pengetahuan (b1) sebesar 0,366. Artinya setiap ada kenaikan variabel pengetahuan (X1) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,366 satuan.
3. Nilai koefisien kemampuan (b2) sebesar 0,206. Artinya setiap ada kenaikan variabel kemampuan (X2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,206 satuan.
4. Nilai koefisien pengalaman (b3) sebesar -0,035. Artinya setiap ada kenaikan variabel pengalaman (X3) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,035 satuan.

Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 4 Uji Determinasi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.419 <sup>a</sup>	.176	.135	.875	.176	4.271	3	60	.008

a. Predictors: (Constant), pengalaman, kemampuan, Pengetahuan

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,135 atau sebesar 13,5% hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan dan pengalaman secara simultan memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 13,5% sedangkan sisanya  $100\% - 13,5\% = 86,5\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji T Parsial

**Tabel 5 Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.107	2.814		1.459	.150
	Pengetahuan	.366	.133	.338	2.751	.008
	Kemampuan	.206	.083	.302	2.471	.016
	pengalaman	-.035	.141	-.031	-.249	.804

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa

1. Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,751 > dari nilai  $t_{tabel}$  1,671 maka secara parsial variabel independen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,471 >$  dari nilai  $t_{tabel}$   $1,671$  maka secara parsial variabel independen kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,249 >$  dari nilai  $t_{tabel}$   $1,671$  maka secara parsial variabel independen pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 6 Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.810	3	3.270	4.271	.008 <sup>b</sup>
	Residual	45.940	60	.766		
	Total	55.750	63			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pengalaman, kemampuan, Pengetahuan

Berdasarkan di atas diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $4,271$  sedangkan untuk menentukan nilai  $F$  tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel  $F$  yang sudah ada. Nilai  $F$  tabel  $2,758$ . Dengan tingkat signifikan sebesar  $0,008\%$  dengan derajat kepercayaan  $95\%$   $F_{hitung} (4,271) > F_{tabel} (2,758)$  maka secara simultan Pengetahuan (X1), kemampuan (X2), pengalaman (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar  $0,366$  dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel} (2,751 > 1,671)$ . Hipotesis I yang menyatakan bahwa diduga pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota palopo dinyatakan diterima. Artinya, pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alias, 2018) yang mengemukakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenaga-kerjaan cabang makassar. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja harus memiliki pengetahuan tertentu yang dimana dapat menunjang pekerjaannya.

### **Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,206 dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,471 > 1,671$ ). Hipotesis II yang menyatakan bahwa diduga kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota palopo dinyatakan diterima. Artinya, kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi,2014) yang mana mengemukakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja memiliki kemampuan tertentu yang mana dapat menunjang dirinya dalam bekerja. Serta dengan penempatan yang sesuai dengan kemampuannya akan membuat tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

### **Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,035 dan nilai  $T_{hitung} >$  dari  $T_{tabel}$  ( $-0,035 > -1,671$ ). Hipotesis III yang menyatakan bahwa diduga pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota palopo dinyatakan ditolak. Artinya variabel pengalaman tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas lingkungan hidup kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal EMBA 2015, yang dilakukan oleh T.J. Mamangkey, dkk. yang mengemukakan bahwa variabel pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki karyawan tidak memiliki pengaruh dalam kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.

### **Pengaruh Secara Simultan Variabel Pengetahuan Kemampuan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $F_{Hitung}$  sebesar 4,271 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008%. Dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{Hitung}$  ( $4,271$ )  $> F_{Tabel}$  ( $2,758$ ) maka

secara simultan variabel pengetahuan (X1), kemampuan (X2), dan pengalaman (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis IV yang menyatakan bahwa diduga bahwa pengetahuan, kemampuan dan pengalaman berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota palopo dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih, 2019) yang mengemukakan bahwa secara simultan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Medan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Apriliani, 2020) yang mengemukakan bahwa pengetahuan, dan pengalaman berpengaruh positif dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BRI. Syariah KC. Pematang Siantar.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya semakin tinggi nilai dari ketiga variabel tersebut maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan diantaranya, yaitu :

1. Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi pengetahuan sebesar 0,366 dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,751 > 1,671$ ). Artinya, Pengetahuan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.
2. Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi pengetahuan sebesar 0,206 dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,471 > 1,671$ ). Artinya, Kemampuan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.
3. Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi pengalaman sebesar

-0,035 dan nilai  $T_{hitung} >$  dari  $T_{tabel}$  (-0, 249 > 1,671). Artinya Pengalaman (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas lingkungan hidup kota Palopo.

4. Dilihat nilai dari hasil penelitian yang diperoleh sebesar  $F_{Hitung}$  (4,271)  $> F_{Tabel}$  (2,758). Artinya, hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengalaman, kemampuan, dan pengalaman berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

### **Saran**

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah:

1. Diharapkan kepada perusahaan/organisasi untuk memberikan pelatihan kepada semua karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing agar dapat menambah kemampuan dan pengetahuan sehingga kinerja karyawan pun dapat tercapai.
2. Diharapkan penelitian kali ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
3. Hasil penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua karyawan yang ada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdinata, R. (2019). Analisis Pengaruh Kemampuan, Pengalaman dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)Rayon Binjai Kota. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Alias, serang. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 83–96.
- Anjani, D. intan. (2020). Pengaruh kemampuan kerja motivasi kerja dan semangatkerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Pemalang. Universitas Pancasakti Tegal.Salatiga.

Apriliani, P. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah KC Pematang Siantar.

Dewi, N. . (2014). *Pengaruh Kemampuan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.

Ferdian, a. (2019). Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Tidak Tetap Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. *Jurnal I La Galigo. Public Administration Journal, Vol.2(No.2)*.

Foster. (2011). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta:PPM.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS (Ke 4)*. Penerbit : Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, H. (2014). *Dasar dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. edisi ke 1. BPFE:Yogyakarta.

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Mangkunegara. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung : Refika Aditama.

Mathis dan Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Salemba Empat.

Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta:Bumi Aksara.

Mussardo, G. (2019). *Pandaun Cara Pemberian Skor dan Analisis untuk Kesejahteraan Manusia*. Statistical Field Theor (Vol. 53).

Ningsih, S. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera. Medan.

Notoadmodjo, s. (2014). *ilmu perilaku kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.

Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan

- Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 96–103.
- Primadanti, A. (2017). *Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mirambi Energi, Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Rahmatika, I. (2014). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan [Uin Syarif Hidayatullah.]. In *skripsi*.  
<https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5964>
- Ravianto. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Rivai. (2015). *Manajerial Strategis*. Wacana Media:Jakarta.
- Robbins, stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Setiyawan, A. (2020). *pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan dikabupaten Magelang*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sugino. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit : Bandung Alberta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metide Penelitian Kombinasi(Mixed Methods)*. Penerbit : Bandung Alberta, CV.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirmayanis, S. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Junal Dinamiika Manajemen*, Vol.2(3).