

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 instruksional, 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.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :”Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo?
3. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo?
4. Apakah pengetahuan, kemampuan dan pengalaman berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian tersebut yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

2. Untuk mengetahui apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.
4. Untuk mengetahui apakah pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan, penelitian ini akan menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai referensi pada penelitian yang mendatang yang berhubungan dengan pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan selain itu juga sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat praktis

- a.) Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperoleh penambahan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh dari “pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”.

b.) Tenaga Pengajar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan kepada penulis yang akan datang dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1.1 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, dengan tingginya pendidikan seseorang maka dapat memudahkan dirinya dalam mendapatkan informasi.

2. Umur

Umur dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang dimana dari segi kepercayaan masyarakat yaitu lebih mempercayai seseorang yang lebih dewasa daripada yang belum dewasa

3. Sosial dan Budaya

Sistem sosial dan budaya yang ada pada masyarakat dapat pula memberikan pengaruh terhadap sikap dalam menerima informasi.

4. Lingkungan

Lingkungan adalah seluruh kondisi yang ada disekitar manusia dan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi perilaku dan perkembangan orang 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 berada ditingkatan yang paling rendah. Digunakan untuk mengukur pengetahuan seseorang tentang apa yang sudah dipelajari yaitu dapat menguraikan, dapat menjelaskan, dapat mengatakan, dapat menyebutkan dll.

2. Memahami (*Comprehention*)

Orang yang sudah memahami suatu objek dan materi harus bisa menjelaskannya, menyebutkan contohnya, meramalkan , dan menarik kesimpulan.

3. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi dapat diartikan jika orang telah memahami objek yang dimaksud dapat mengaplikasikannya.

4. Analis (*Analysis*)

Analis merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjelaskan kemudian menghubungkannya antar komponen-komponen terhadap suatu objek yang telah diketahui.

5. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk merangkum dalam hubungan yang logis dari bagian pengetahuan yang telah dimiliki.

6. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan penilaian atas suatu objek.

2.2. Kemampuan

A. Pengertian Kemampuan

Kemampuan berarti sifat yang telah dimiliki oleh seseorang baik yang melekat pada dirinya maupun keterampilan yang dapat dipelajari agar bisa melakukan tugasnya dengan baik. Kemampuan memiliki pengaruh terhadap hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan. Perwujudan dari pengetahuan seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu, kemampuan karyawan harus dikembangkan oleh perusahaan/organisasi agar bisa mencapai keberhasilan perusahaan.

Menurut (Robbins, 2015), kemampuan merupakan kapasitas individu saat ini untuk menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan. Ada banyak cara untuk bisa digunakan mengembangkan kemampuan kerja karyawan diantaranya mengikuti seminar, pelatihan dan meneruskan pendidikan.

Kemampuan seorang karyawan dapat berupa bakat yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk

menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik dan hasilnya pun maksimal. Kemampuan seorang karyawan juga dapat berupa keahlian (*skill*) karena *skill* adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan waktu untuk bisa membuktikan dan mempelajarinya.

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 suatu sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya 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.

4. Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian adalah sikap seorang individu yang mana meliputi nilai dan kebiasaan.

5. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seorang individu baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu.

C. Jenis-jenis Kemampuan

Semua perusahaan atau organisasi akan berupaya semaksimal mungkin dengan harapan agar bisa mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Walaupun ada banyak faktor yang memiliki pengaruh terhadap keberhasilan ataupun kegagalan sebuah perusahaan namun sebagian besar sangat ditentukan oleh kemampuan dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

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

1. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis yaitu pengetahuan yang bersangkutan dengan cara dan prosedur yang menyangkut pekerjaan serta peralatan dalam bekerja

2. Kemampuan bersifat manusiawi

Kemampuan bersifat manusiawi adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk melihat gambar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur-unsur itu.

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.

1.1.2 2.3. Pengalaman

A. Pengertian Pengalaman

Pengalaman kerja karyawan adalah bentuk gambaran tentang tingkat penguasaan keterampilan dan pengetahuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mana dapat diukur dari lamanya bekerja dan jenis pekerjaan dari karyawan 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 mengenai kemampuan seseorang untuk memahami kemudian menerapkan informasi terhadap tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan mencakup pada kemampuan fisik untuk menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat penguasaan seorang karyawan dalam pelaksanaan aspek-aspek dalam teknik peralatan dan dalam pekerjaan.

2.4. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan kinerja karyawan(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi 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 berhubungan dengan IQ dan kemampuan yang realitas yang memadai dalam jabatannya dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memudahkan dirinya mencapai kinerja yang baik.
2. Faktor Motivasi, ini berhubungan dengan situasi dan kondisi dilingkungan kerja yang mana mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dll.
3. Faktor Pengalaman Kerja, ini berhubungan dengan pengalaman seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan dan telah memiliki penguasaan yang baik atas tugas dan pekerjaannya tersebut, sehingga dapat meminimalisir kesalahan.

4. Faktor Kerjasama Tim, dimana kerja sama yang baik diantara karyawan terutama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan adanya kerja sama yang baik maka tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.
5. Faktor Sarana dan Prasarana Kerja, ini merupakan faktor yang menjadi penunjang dalam aktivitas pekerjaan seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi tidak dapat mempunyai kinerja yang baik tanpa ditunjang oleh 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 adalah penyelesaian masa kerja dengan target yang sudah ditetapkan.

2.5 Penelitian terdahulu

Pada pelaksanaan penelitian tentunya tidak lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan acuan terhadap arah dari penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

No	Nama penulis, Judul dan Tahun penelitian	Hasil penelitian
1.	(Primadanti, 2017) Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mirambi Energi, Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang
2.	(Apriliani, 2020) Pengaruh pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT. BRI syariah KC Pematang Siantar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, pengalaman, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan serta terdapat pengaruh yang secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.	(Setiyawan, 2020) Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan dikabupaten Magelang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Pamungkas et al., 2017) Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Karyawan PT.INKA(Persero))	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kemampuan kerja, dan variabel pengalaman dan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan kerja
5.	(Ningsih, 2019) Pengaruh kemampuan kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Medan	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Alias, 2018) Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenaga-kerjaan cabang makassar.
7.	(Anjani, 2020) Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Pemalang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

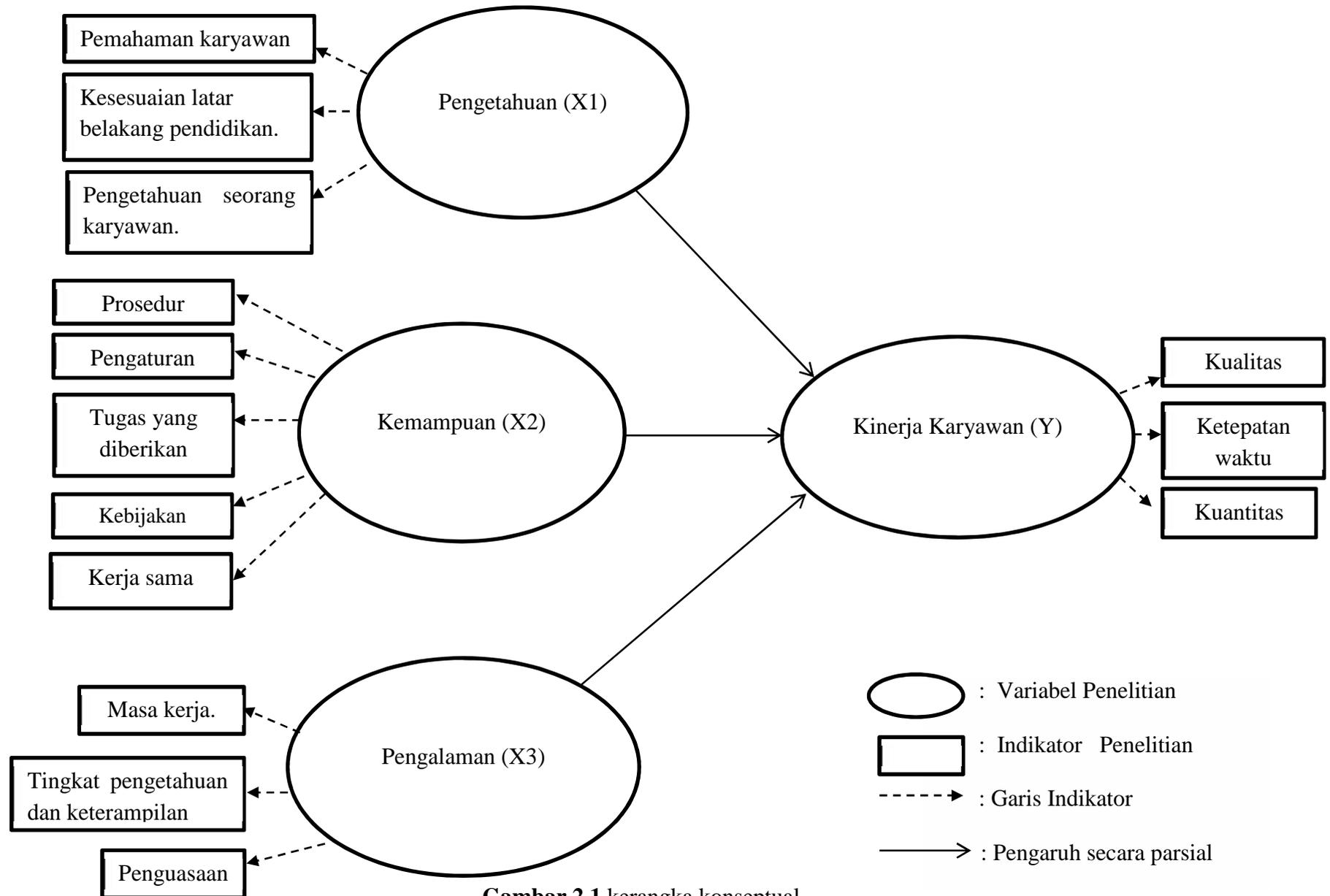
8.	(Dewi, 2014) pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	(Rahmatika, 2014) Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
10.	(Wirmayanis, 2014) Pengaruh kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : jurnal dan skripsi

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang memiliki tujuan untuk melihat keterkaitan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), dan mengukur hubungan antara variabel dalam penelitian.

Pada kerangka konseptual ini peneliti membuat sebuah sketsa gambaran penelitian dengan judul pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Setiap organisasi tentunya perlu melakukan peningkatan terhadap sumber daya manusianya agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang merupakan penentu dalam tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kemampuan itu sendiri terbentuk dari faktor pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang individu. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Primadanti, 2017) yang menunjukkan bahwa variabel pengetahuan dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirmabi Energi, Semarang. Sehingga, hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

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

Kemampuan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan kemampuan fisik. Apabila seorang karyawan mempunyai kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung oleh kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga karyawan tersebut semakin mudah dalam mengerjakan tugasnya sehingga akan dengan mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam perusahaan. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu 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.

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

Pengalaman telah menjadi modal utama untuk masuk kedalam suatu bidang pekerjaan. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Apriliani, 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan serta terdapat pengaruh yang secara simultan terhadap kinerja karyawan. Ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu (Dewi, 2014) yang mana mengemukakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Ada beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya yaitu pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Kinerja seorang karyawan sangatlah berpengaruh terhadap pencapaian sebuah perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang pada akhirnya berujung pada pencapaian yang diperoleh oleh sebuah perusahaan. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Alias, 2018) yang menunjukkan pengetahuan dan pengalaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenaga-kerjaan Cabang Makassar

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

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Ningsih, 2019) yang menunjukkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain 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.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Yang beralamat di Jl. Samiun No.6, Kota Palopo. Penelitian ini dilakukan kurang lebih 3 bulan mulai dari April 2022 sampai dengan Juni 2022.

3.3 Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah keseluruhan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya ((Sugino, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yang berjumlah 176 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mengambil dari keseluruhan jumlah populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel acak sederhana (*simpel random sampling*). Sampel acak sederhana (*simple random sampling*) adalah cara pengambilan sampel dengan memilih langsung dari populasi serta besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sangat besar. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus *slovin* dengan rumus sebagai berikut;

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

Keterangan ;

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi kesalahan

Populasi N =176 karyawan, dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka dengan demikian jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian kali ini sebanyak

$$n = \frac{176}{1 + 176(0,1)^2}$$

$$n = 0,01 \times 176 + 1$$

$$n = 2,76$$

$$n = \frac{176}{2,76}$$

$$n = 63,7$$

$$n = 64$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 64 orang karyawan sebagai responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data bila dilihat dari sumber data dapat dibedakan menjadi dua sumber yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. 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.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data-data pada penelitian kali ini maka peneliti melakukan pengumpulan data penelitian melalui :

3.5.1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reliabilitasnya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliabel. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 point. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada yaitu:

Tabel 3.1 Pengukuran skala likert

No	Jenis jawaban	Bobot
1	SS = Sangat setuju	5
2	S = setuju	4
3	KS = kurang setuju	3
4	TS = tidak setuju	2
5	STS = sangat tidak setuju	1

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skor (1) minimal menunjukkan penilaian tanggapan (5) maksimal tanggapan paling positif yang dipilih oleh seorang responden.

3.5.2 Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih yang bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan lisan melalui dialog langsung antara peneliti dengan para informan.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi variabel dan indikator yang akan dijabarkan pada penelitian. Definisi operasional pula menggambarkan pengukuran atas variabel dan indikator akan dikembangkan pada penelitian.

Pengetahuan karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yaitu pengetahuan karyawan mengenai pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam bidang kebersihan.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yaitu mampu memberikan pelayanan yang baik sehingga memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan.

Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yaitu mengenai tentang lama masa kerjanya, baik di Dinas Kebersihan itu sendiri maupun pengalaman kerja sebelumnya. Dengan adanya pengalaman dari seorang karyawan maka memudah dirinya dalam melakukan pekerjaannya sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai.

Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yaitu, dengan adanya Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman tentunya seorang karyawan akan lebih mudah dalam bekerja sehingga memungkinkan kinerjanya dalam bekerja jauh lebih baik. Oleh karena itu, untuk memberikan suatu pemahaman agar memudahkan penelitian, maka perlu adanya beberapa batasan penelitian dan fokus penelitian ini yang dioperasionalkan melalui indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Pengetahuan (X1)	Pengetahuan adalah hasil tahu dan ini terjadi setelah orang mengadakan penginderaan	a.) Kesesuaian latar belakang pendidikan seorang karyawan

	<p>terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia yaitu, pendengaran, penciuman, penglihatan, rasa dan diraba.(Notoadmodjo, 2014)</p>	<p>dengan pekerjaannya</p> <p>b.) Pengetahuan seorang karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugasnya</p> <p>c.) Pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas.</p> <p>(Mussardo, 2019)</p>
<p>Kemampuan (X2)</p>	<p>Kemampuan merupakan kapasitas individu saat ini untuk menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan. (Robbins, 2015)</p>	<p>a.) Tugas yang diberikan</p> <p>b.) Pengaturan</p> <p>c.) Kebijakan</p> <p>d.) Kerja sama</p> <p>e.) Prosedur</p> <p>(Rivai, 2015)</p>
<p>Pengalaman (X3)</p>	<p>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. (Foster, 2011)</p>	<p>a.) Masa bekerja</p> <p>b.) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</p> <p>c.) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.</p> <p>(Foster, 2011)</p>

Kinerja karyawan (Y)	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. (Kaswan, 2012)	a.) Kualitas b.) Kuantitas c.) Pemanfaatan waktu (Mathis dan Jackson, 2012)
-------------------------	--	--

3.7 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengambil instrumen pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat empat variabel yaitu, pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kinerja karyawan.

3.7.1 Uji Validitas

Tujuan dari diadakannya uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel (Ghozali, 2006)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika mulai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006).

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) yaitu sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

:3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariatiev*, maksudnya yaitu digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel dependen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis regresi berganda juga bisa disebut analisis *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X).

Persamaan regresi linier berganda (Sugiyono, 2018), yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X₁ : Pengetahuan

X₂ : Kemampuan

X₃ : Pengalaman

b₁b₂b₃ : Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

3.8.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada penelitian korelasi atau kolerasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Sugiyono, 2018).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment* :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Namun sebaliknya, jika nilai sig > 0.05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Determinasi (R Square atau R kuadrat) dan juga dapat disimbolkan dengan R² yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau bisa juga disebut sebagai variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel.

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak

terkontrol). Sebuah model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu:

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri atau individu terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak-nya maka akan dilakukan uji T parsial dengan hipotesis sebagai berikut;

$H_0 = X$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

$H_1 = X$ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, maka $\alpha = 0,05$ Uji T parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS.

3.9.2 Uji F

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (terikat).

Langkah-langkah pengujian;

- a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 = \beta = 0$: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

$H_2 = \beta$ tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y)

b. Kesimpulan

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan . Apabila $F >$ dari F_{tabel} dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima maka hal tersebut dapat dikatakan adanya pengaruh yang simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo adalah unsur pelaksanaan pemerintah daerah mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan wewenang daerah dalam bidang pemukiman, bidang pekerjaan umum, bidang pengembangan otonomi daerah, dalam wewenang dan dalam bidang lainnya. Dinas Lingkungan 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.

4.1.2. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo

1. Visi

Terwujudnya kota palopo sebagai kota bersih, indah dan nyaman untuk mendukung palopo sebagai kota pelayanan jasa terkemuka kawasan Indonesia timur.

2. Misi

- a. Meningkatnya kualitas pengelolaan kebersihan kota palopo.
- b. Meningkatnya sumber daya manusia (SDM) aparatur dan petugas kebersihan kota palopo.

4.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

1. Kepala Dinas

Membantu walikota dalam melaksanakan wewenang desentralisasi di bidang kebersihan serta melaksanakan tugas lain yang di berikan walikota.

2. Bidang Kebersihan

Membantu kepala dinas dalam merencanakan, melaksanakan bimbingan teknis, monitoring dan evaluasi kegiatan kebersihan dan tugas lain yang diberikan kepala dinas.

a. Ka. Seksi Sarana Dan Prasarana

Membantu kepala bidang kebersihan, serta melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh kepala bidang kebersihan.

b. Ka. Seksi Pengangkutan Sampah dan TPA

Melakukan pengangkutan sampah dalam kota serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang kebersihan.

c. Ka. Pemeliharaan

Melaksanakan pemeliharaan kebersihan jalan saluran dan lapangan dan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala bidang kebersihan.

4.2. Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari serta membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistik sebagai berikut :

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung persentasenya

a. Deskriptif Data

Kuesioner yang berisi 14 item pernyataan ini disebarkan kepada 64 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 64 eksemplar dan 64 eksemplar kuesioner yang kembali serta datanya dapat diolah

1.) Karakteristik responden

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	21	33%
Perempuan	43	43%
Total	64	100%

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2022

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak

21 orang atau sekitar 33% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 atau sekitar 67% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20– 30	46	72%
31 - 40	15	24%
41 – 50	3	4%
Total	64	100%

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 46 orang atau sekitar 72% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 24% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 4% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
S1	49	77%
S2	2	3%
D3	4	6%
SMA	9	14%
Total	64	100%

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 49 orang atau sekitar 77% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang

berpendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang atau sekitar 3% dari keseluruhan jumlah responden, yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 4 orang atau 6% dari keseluruhan jumlah responden, yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang atau 14% dari keseluruhan jumlah responden.

4.2.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. 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 4.4

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

Sumber: Lampiran 4, Data diolah 2022

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas butir pernyataan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan atau pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidak adanya hubungan antara dua belahan instrumen.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur pengaruh kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

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).

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
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

Sumber:Lampiran 5, Data diolah 2022

4.2.3 Pengujian Hipotesis

a. Analisisregresi linier berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_2), dan Pengalaman (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan model regresi linier berganda. Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_2) dan Pengalaman (X_3). Hal ini ditunjukkan untuk mengetahui persamaan-persamaan regresi linier berganda. Bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

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
b. Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.6 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

b. Uji koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
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 ^a	.176	.135	.875	.176	4.271	3	60	.008

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

b. Lampiran 7

Dari tabel 4.7 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.

c. Uji T Parsial

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap terhadap variabel dependen, yang mana apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hasil tersebut menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapatkan melalui $sig. = 0,05$ dengan $df = n-k$, $df = 64-4=60$ maka hasil $t_{tabel} = 1,671$.

Tabel 4.8
Uji T
Coefficients^a

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

b. Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.8 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.

d. Uji F (Secara Simultan)

uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang terdiri dari Pengetahuan (X1), Kemampuan (X2), Pengalaman (X3) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.810	3	3.270	4.271	.008 ^b
	Residual	45.940	60	.766		
	Total	55.750	63			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), pengalaman, kemampuan, Pengetahuan
- c. Lampiran 9

Berdasarkan 4.9 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.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan.

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

4.3.3. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,035 dan nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} (-0,249 > -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.

4.3.4. 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.

BAB V

PENUTUP

5.1. 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.

5.2. 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 RUJUKAN

- 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).