

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN SIDRAP

Habibi Baharuddin ^{*1}, Ahmad Firman ², Asniwati ³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

^{*2}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

^{*3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ¹ azkiyahabibi82@gmail.com, ² a_firman25@yahoo.com ³

asniwatorachmat1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) secara parsial pengaruh kemampuan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap (2) pengaruh secara simultan kemampuan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap (3) faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variable terikat dan variable bebas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (2) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (4) secara simultan menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan kemampuan kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap sebesar 88,8%

Kata kunci: Kemampuan, Pengalaman, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze (1) partially the effect of ability, experience and work environment on employee performance at the Sidrap Regency Civil Service Police Unit and Fire Department (2) the simultaneous influence of ability, experience and work environment affect employee performance in the office. Civil Service Police Unit and Sidrap Regency Fire and Rescue (3) dominant factor influencing employee performance at the Sidrap Regency Civil Service Police Unit and Sidrap Regency Fire Department.

This research is a quantitative research with survey method with correlational analysis technique to determine the effect of the relationship between the dependent variable and the independent variable. The data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results showed that (1) partially showed that the workability variable had a effect on employee performance (2) partially showed that the work experience variable had an dominant effect on employee performance (3) partially showed that the work environment variable had an effect on employee performance (4) Simultaneously shows that the variables of work ability, work experience and work environment affect employee performance, which means that increasing work ability, work experience and work environment will affect the performance of civil service police and firefighters in Sidrap Regency by 88.8%

Keywords: Ability, Experience, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2016). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dalam memelihara ketentraman masyarakat dan ketertiban umum dan untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, pemerintah daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (PERDA). Salah satu tujuan PERDA adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah. Dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat SatPol PP. SatPol PP merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. SatPol PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai tugas melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat Bidang Kebakaran yang menjadi kewenangannya dan fungsinya sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan di Bidang Kebakaran;
2. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Kebakaran;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Kebakaran;
4. Pelaksanaan administrasi Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Dan Kewenangan adalah :
 - a. Pencegahan, pengendalian, pemadaman, penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun kebakaran dalam Daerah;
 - b. Inspeksi peralatan proteksi kebakaran;
 - c. Investigasi kejadian kebakaran; dan
 - d. Pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan kebakaran.

Dari gambaran di atas menunjukkan bahwa tugas dan tanggung jawab Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap sangatlah berat karena membutuhkan fisik dan kemampuan dari para pegawainya. Kesiapan fisik tersebut sangat perlu karena ketika bertugas di lapangan akan banyak mengurus tenaga dan energi, jika tidak siap secara fisik maka akan berimbas terhadap tugas yang dilaksanakan. Kekuatan fisik adalah bagian penting yang dapat mendukung pelaksanaan tugas di lapangan. Selanjutnya, diiringi dengan mental yang bagus.

Dinas/Badan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang, selaku pengembang amanah masyarakat Kabupaten Sidenreng Rappang, melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang, yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang terkandung dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Dari hasil pengukuran dan evaluasi kinerja Secara umum Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2021 dapat dikemukakan bahwa sasaran-sasaran strategis yang telah ditargetkan dapat dicapai. Rincian analisis capaian masing-masing sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas pelayanan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat dengan capaian 95%
2. Meningkatnya kualitas pelayanan pencegahan kebakaran dengan capaian 110%.

Jika dilihat capaian kinerja tahun ini dengan beberapa tahun terakhir. Maka, secara umum capaian kinerja pada Indikator Kinerja Tingkat penyelesaian pelanggaran K3 (ketertiban, ketentraman dan keindahan) ini mengalami peningkatan sebesar 6 % yaitu di tahun 2020 hanya 89 %, di tahun 2021 95 %. Begitu juga dengan indicator capaian kinerja tahun 2021 mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun lalu, yaitu dari 11 % Tingkat Waktu Tanggap (*Respon Time Rate*) daerah Layanan Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK) ini mengalami kenaikan secara signifikan, di tahun 2020 hanya 70,42 % , di tahun 2021 naik sebesar 17,91 % yaitu 88,33 %, artinya pada indicator kinerja Tingkat Waktu Tanggap (*Respon Time Rate*) daerah Layanan Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK) ini melebihi target kinerja tahunan. Pencapaian kinerja organisasi yang baik juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan, pengalaman dan lingkungan kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguhsungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013). Selain itu, dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Masa kerja pegawai yang semakin lama dengan jumlah pegawai semakin sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja pegawai.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2018) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Martoyo (2017) dan Alwi (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu pegawai dalam bekerja. Syukur (2011) dan Hariandja (2012) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

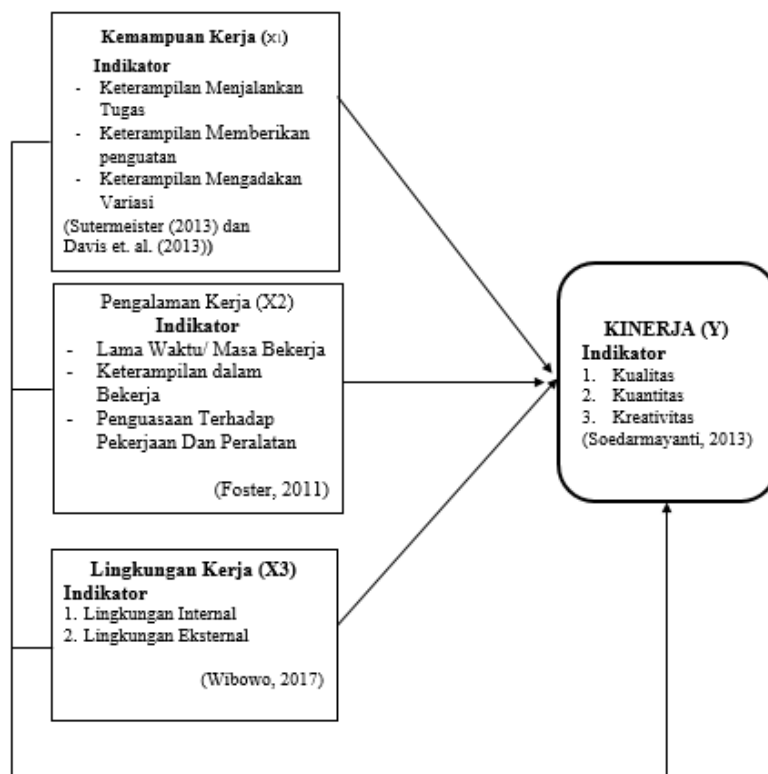
Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan

kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan pegawai, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang pegawai untuk lebih baik, sehingga tujuan Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap dapat tercapai dan target Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap dapat terus ditingkatkan.

Menurut Wibowo (2016) dan Hasibuan (2017), faktor yang memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan, pengalaman dan lingkungan kerja. Tingginya kemampuan, pengalaman dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yahya Rikaro Utomo, Nina Widowati (2017), Rusmawita (2016), R. Maulidia (2019). Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaukang Manggaukang (2020) yang menemukan bahwa kemampuan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh kemampuan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kerangka konsep penelitian digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian:



Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh secara parsial kemampuan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap
2. Terdapat pengaruh secara parsial pengalaman terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap

3. Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap
4. Terdapat pengaruh antara kemampuan, pengalaman dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap
5. Diduga pengalaman berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	1.584	1,579	0.117
Kemampuan (X ₁),	0,390	5,922	0.000
Pengalaman (X ₂)	0,460	7,661	0.000
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,097	2,139	0.035

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 1,584 + 0,390 X_1 + 0,460 X_2 + 0,097X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat interprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar **1,584** (Positif) artinya, jika variabel **Kemampuan Kerja** (X₁), **Pengalaman Kerja** (X₂) dan **Lingkungan Kerja** (X₃) nilainya tetap atau konstan, maka variabel Kinerja pegawai naik sebesar **1,584** Satuan.
2. Nilai koefisien variabel **Kemampuan Kerja** (X₁) sebesar **0,390** artinya jika **Kemampuan Kerja** mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar **0,390** satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara **Kemampuan Kerja** dan Kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel **Pengalaman Kerja** (X₂) sebesar **0,460** artinya jika **Pengalaman Kerja** mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar **0,460** satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara **Pengalaman Kerja** dan Kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel **Lingkungan Kerja** (X₃) sebesar **0,097** artinya jika

Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar **0,097** satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara **Lingkungan Kerja** dan Kinerja pegawai.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Berdasarkan tabel 1 dapat dirumuskan pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kemampuan* terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan **H1 diterima**, artinya *Kemampuan* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap
- 2) Pengaruh *Pengalaman* terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan **H1 diterima**, artinya *Pengalaman* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap.
- 3) Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$, maka disimpulkan **H1 diterima**, artinya *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap.

Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 2 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kemampuan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	3631.911	3	1210.637	305.149	0,000
Residual	460.214	116	3.967		
Total	4092.125	116			

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai F statistik sebesar 305,149 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kemampuan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap

(Hipotesis H1 diterima).

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.117
X ₁	0,400	0.000
X ₂	0,479	0.000
X ₃	0,114	0.035

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Pengakaman Kerja (X₂) dan Kemampuan Kerja (X₁).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942	.888	.885	1.992

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,888, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kemampuan (X₁), Pengalaman (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,888 atau 88,8% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃). Sedangkan sisanya 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa Pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh R. Maulidia (2019), Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaukang Manggaukang (2020), dan Zainal (2016) yang menemukan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan tindakan atau perwujudan untuk melakukan pekerjaan adalah penting dilakukan. Sebab kemampuan sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Yang pada akhirnya kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya.

Selanjutnya Supriadi dari Stein yang dikutip oleh Sujana (2010:98) menyatakan bahwa, *“The creative work is a novel work that is accepted as tenable, useful satisfying by a group in some point in time”*. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa pekerjaan kreatif adalah pekerjaan yang sifatnya baru yang berlaku, berguna, dan bisa memuaskan sesuatu kelompok dalam waktu yang sama. Sesuatu pekerjaan kreatif mempunyai sifat baru, meskipun tidak berarti sama sekali baru dan hasil pekerjaan itu mencerminkan hasil kombinasi baru atau reintegrasi dari hal-hal yang sudah ada. Selain itu, hasil pekerjaan yang kreatif mempunyai kegunaan dan kepuasan bagi yang melaksanakan dalam waktu tertentu, yang berarti hasil pekerjaan kreatif dipengaruhi oleh waktu.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Zainal (2016), hal sama juga dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (2016); Manullang (2008); serta Handoko (2014) menemukan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

Setiap pengalaman kerja yang diperoleh seseorang, akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang

dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Seperti halnya pada Kantor Satpol PP dan Damkar Kabupaten Sidrap sangat dibutuhkan pengalaman dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dengan pengalaman yang dimiliki maka setiap pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Contoh kasus dalam pemadaman kebakaran, jika pegawai tidak berpengalaman memegang selang pemadam kebakaran saja bisa berakibat fatal terhadap jiwa pegawai yang bersangkutan sebab selang pemadam kebakaran mempunyai tekanan yang sangat tinggi.

Demikian pula dalam melaksanakan tugas mensosialisasikan Peraturan Daerah tersebut, diperlukan aparat Satuan Polisi Pamong Praja dibutuhkan pegawai yang berpengalaman dan mempunyai kompetensi yang memadai. Sebab jika tidak mempunyai pengalaman dan kompetensi maka akan kesulitan untuk mensosialisasikan Perda tersebut.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Goerge R.Terry (2016); Sedarmayati (2014); serta Budiyo dan Amirullah Haris (2014) menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedermayanti, 2014)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi kegiatan produksi, sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Simultan Kemampuan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik secara simultan didapatkan nilai F statistik sebesar 305,149 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kemampuan (X_1), Pengalaman (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yahya Rikaro Utomo, Nina Widowati (2017), Rusmawita (2016), R.

Maulidia (2019), Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaukang Manggaukang (2020), dan Zainal (2016).

Kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar menurut Marat (dalam Susiati 2012) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor - faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan, motivasi dan pengalaman. Faktor - faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja pegawai yang rendah.

5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Pengalaman Kerja (X_2).

Pengalaman kerja merupakan guru yang sangat berharga dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengalaman kerja adalah diperoleh secara periodic yaitu sedikit demi sedikit selama seseorang masih bekerja sehingga dapat mengubah keterampilan baru dan juga pengalaman baru dalam bekerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang diharapkan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin sering seseorang mengulangi sesuatu, maka semakin bertambahlah kecakapan serta pengetahuan terhadap hal tersebut dan dia akan lebih menguasainya.

Dengan demikian pengalaman kerja yang dihitung dari waktu penggunaan kerja akan memperoleh atau mendapatkan pengalaman kerja sesuai dengan waktu kerja tersebut. Semakin banyak waktu kerja yang digunakan semakin tinggi pengalaman kerja yang dinikmati. Baik pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus atau berpindah – pindah tempat dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang berbeda. Pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai wahana dimana seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan atau melakukan tugas-tugas pekerjaan yang ditekuninya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kemampuan Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap.

2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Pengalaman Kerja yang diikuti akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang diikuti akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan kemampuan kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Sidrap sebesar 88,8%

DAFTAR PUSTAKA

- A Firman, A Nugraha, 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. LP2NI STIE Nobel Indonesia
- Adisty H. S. (2013). Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap gaya kepemimpinan artisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di RS Muji Rahayu Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. Vol. 02 No. 1 Februari
- Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaukang Manggaukang (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Civicus* Vol. 8 No. 2 tahun 2020.
- Ansari, M. Isa, 2008. *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASNDinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Bhima Nata Had Surya(2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta). Tesis. Uinversitas Islam Yogyakarta.
- Bunga Astra Gracia (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Forkamma* Vol 2 No. 2 tahun 2019.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,
- M Hidayat, F Latief . 2018. *The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia)*- SEIKO: Journal of Management & Business, 2018

- Manullang M., 2007, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maslow,A. H. 2006. *Motivation and Personality*.Harper and Row. New York.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management*, Edisi 16. Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Rusmawita. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- Setiawan, Kiki, Cahaya., (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1 (2): 43-53
- Simamora*, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Wibowo (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Computech & Bisnis*, 119-127
- Yahya Rikaro Utomo, Nina Widowati (2017). Analisis Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Blora Dalam Penanganan Pedagang Kaki Lima. *Jurnal Administrasi Publik Undip*.