

PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

**ANGGITA
SETIA TJAHYANTI**

STIE Trisakti
setia@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of several variables such as training, work experience and work environment to civil servant performance. The object of this research is the State Asset Service Office and Auction area Jakarta III. The method used is Descriptive and Methods simple regression were used to test the hypothesis. Respondents involved in this study were 51 employees. This study uses a sampling method saturated. Data collection technique of collecting data by using questionnaires. The results showed that the partial Training does not affect employee performance, Work experience partially affect the civil servant Performance, work environment partially affect Employee performance.*

Keywords: Training, Work Environment, Work Experience, Employee Performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel seperti, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang area Jakarta III. Metode yang digunakan adalah Deskriptif dan Metode Regresi Sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis. Populasi dan sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan skala pengukuran likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pengalaman Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi terhadap Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada beberapa tahun terakhir terakhir banyaknya kasus korupsi di Indonesia membuat Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) semakin bekerja keras dalam memberantas para koruptor. Gratifikasi merupakan bagian dari korupsi. Pengertian Gratifikasi menurut penjelasan Pasal 12B UU

No. 20 Tahun 2001 yaitu pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan

menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik. Barang gratifikasi tersebut akan dikelola oleh Direktorat Jendral Kekayaan Negara sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 3 Tahun 2011 tentang pengelolaan Barang Milik Negara (BMN).

Penyerahan barang gratifikasi merupakan salah satu wujud sinergi antara Komisi Pemberantas Korupsi dan Direktorat Jendral Kekayaan Negara dalam rangka memberantas korupsi. Barang yang telah ditetapkan sebagai Barang Milik Negara (BMN) tersebut kemudian akan dinilai dan selanjutnya dilelang yang hasilnya akan masuk ke kas negara sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Sumber: (www.djknkemenkeu.go.id).

Adapun bentuk aset negara itu bisa berupa tanah, bangunan, mesin dan peralatan. Peralannya, Barang Milik Negara (BMN) bisa dijadikan sebagai aset penjaminan (*underlying asset*) dalam rangka penerbitan Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) atau sukuk negara. Menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan negara untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara merupakan tugas dari Kementerian Keuangan. Secara umum, Kementerian keuangan memiliki peran yang cukup penting dalam aktivitas keuangan negara. Kementerian Keuangan Republik Indonesia adalah suatu lembaga keuangan untuk mengurus keuangan Negara yang dipimpin oleh seorang menteri dan bertanggung jawab kepada presiden. Sebagai bagian dari suatu pemerintahan, kementerian keuangan merupakan instansi pemerintah yang mempunyai peranan penting di dalam suatu Negara.

Menurut Fahmi (2013) Kinerja adalah yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu Pelatihan. Menurut Dessler (2017) Pelatihan merupakan langkah untuk mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Selain

pelatihan, pengalaman kerja juga dapat mendukung untuk tercapainya tujuan organisasi, Menurut Handoko (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Selain itu terdapat Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja

Menurut Simanjuntak (2011) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2013) Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Pelatihan dan Kinerja

Menurut Dessler (2017) Pelatihan adalah mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Blanchard dan Thacker (2013) Pelatihan merupakan tinjauan untuk membantu karyawan dalam memahami pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013) Pelatihan yaitu sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi

yang kurang aktif sebelumnya. dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang dibuat adalah:

H₁ Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Pengalaman Kerja

Handoko (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja merupakan pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok untuk dirinya. (Alimah *et al.* 2017). Semakin besar pengalaman kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang dibuat adalah:

H₂ Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedamaryanti (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seseorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas. Lingkungan kerja yang produktif akan meningkatkan produktifitas/kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kemauan karyawan bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang dibuat adalah:

H₃ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian deskriptif dan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah 51 pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi pemerintah. Penggunaan teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah *non-probability sampling* dan teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*. Berikut disajikan pengukuran setiap variabel yang digunakan:

Tabel 1
Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
	Pelatihan (X ₁)	a. Insturktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Tujuan	Likert
	Pengalaman Kerja (X ₂)	a. Lama waktu bekerja b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
	Pengalaman Kerja	a. Kondisi kerja yang	Likert

(X ₃)	mempengaruhi fisik pekerja	
	b. Berat ringannya pekerjaan	
	c. Ketersediaan fasilitas kerja	
Kinerja Pegawai (Y)	a. Kualitas kerja	Likert
	b. Keandalan	
	c. sikap	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas atas kuesioner yang akan disebar. Uji validitas digunakan untuk melihat apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dapat menjawab apa yang hendak diteliti oleh peneliti. berikut hasil uji validitas untuk setiap butir pertanyaan

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Item	<u>R tabel</u> df = 2	R hitung	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	X ₁₋₁	0,2759	0,657	Valid
	X ₁₋₂	0,2759	0,754	Valid
	X ₁₋₃	0,2759	0,751	Valid
	X ₁₋₄	0,2759	0,691	Valid
	X ₁₋₅	0,2759	0,761	Valid
	X ₁₋₆	0,2759	0,817	Valid
	X ₁₋₇	0,2759	0,667	Valid
Pengalaman Kerja (X ₂)	X ₂₋₁	0,2759	0,809	Valid
	X ₂₋₂	0,2759	0,717	Valid
	X ₂₋₃	0,2759	0,718	Valid
	X ₂₋₄	0,2759	0,726	Valid
	X ₂₋₅	0,2759	0,718	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X ₃₋₁	0,2759	0,821	Valid
	X ₃₋₂	0,2759	0,899	Valid
	X ₃₋₃	0,2759	0,844	Valid
	X ₃₋₄	0,2759	0,811	Valid
	X ₃₋₅	0,2759	0,798	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₋₁	0,2759	0,748	Valid
	Y ₋₂	0,2759	0,649	Valid
	Y ₋₃	0,2759	0,590	Valid
	Y ₋₄	0,2759	0,667	Valid
	Y ₋₅	0,2759	0,730	Valid

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan di dalam kuisisioner dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Berikut hasil uji reabilitas setiap variabel:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Batas Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
Pelatihan (X_1)	7	0,7	0,706
Pengalaman Kerja (X_2)	5	0,7	0,851
Lingkungan Kerja (X_3)	5	0,7	0,788
Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)	5	0,7	0,891

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

	B	t	Sig.
1 (Constant)		2.401	0.020
Pelatihan	0,73	0,820	0,416
Pengalaman Kerja	0,305	2,463	0,017
Lingkungan Kerja	0,243	2,066	0,044
F			11,628
R			0,653
Adj R ²			0,389

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,416 dimana nilai tersebut lebih besar 0,05 maka pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Pengalaman kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,017 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05 maka pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan bidangnya akan menghasilkan output kerja yang lebih baik dibandingkan yang belum memiliki pengalaman bekerja.

Lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,044 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05 maka Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di dalam suatu instansi maka kinerja karyawan akan semakin baik karena

adanya lingkungan yang mendukung pekerja karyawan

PENUTUP

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan bidangnya akan menghasilkan output kerja yang lebih baik dibandingkan yang belum memiliki pengalaman bekerja dan semakin nyaman lingkungan kerja di dalam suatu instansi maka kinerja karyawan akan semakin baik karena adanya lingkungan yang mendukung pekerja karyawan

REFERENSI:

- Alimah, Nur, dan Linda Agustin. 2014. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA)". ISSN 2252-6765 Accounting Analysis Journal 3.1.
- Blanchard, P. Nick., Thacker, Jaes W. effective Training. Fifth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- CNN, Indonesia. 18 Oktober 2016. Sri Mulyani Bertekad Revaluasi Seluruh Aset Negara. (www.cnnindonesia.com, 2 juni 2017)
- Dessler, Garry. 2017. Human Resource Management. Fifteenth Edition. United state: Pearson Education
- Direktorat Jendral Kekayaan Negara: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jakarta>
- Handoko, T Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE.
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju. Bandung