

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP KINERJA STAFF PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL XV KOTA MANADO

THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, WORK ENVIRONMENT AND GRANT OF STAFF ON PERFORMANCE PERFORMANCE AT MANADO CITY XV NATIONAL ROAD IMPLEMENTATION

Oleh:

Lois S. V. Ochotan¹
Victor P. K. Lengkong²
Irvan Trang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹lois_ochotan@yahoo.co.id

²VictorP.KLengkong@unsrat.ac.id

³trang-irvan@yahoo.com

Abstrak: Manajemen dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan dalam organisasi itu sendiri mengingat bila dalam sebuah organisasi tidak memiliki manajemen yang baik, maka bisa di pastikan akan mengalami masalah yang sangat fatal nantinya salah satunya adalah masalah soal sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah terhadap kinerja staf pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan alat ukur yaitu analisis linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah berpengaruh terhadap Kinerja Staf di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado. Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado lebih membangun suasana untuk lingkungan kerja yang relevan untuk perkembangan kinerja para staf supaya nantinya para staf akan lebih nyaman untuk bekerja.

Kata Kunci : *pengalaman kerja, lingkungan kerja, pemberian upah, kinerja staf*

Abstract: Management in an organization is needed to maintain balance in the organization itself considering that in an organization that does not have good management, a period that can be assured will experience a very fatal problem, one of which is a matter of human resources in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of simultaneous work experience, work environment and wages on staff performance at the Manado City XV National Road Implementation Center. The research method used is quantitative with an associative approach with a measuring instrument that is multiple linear analysis. The sample in this study amounted to 55 people using proportional random sampling technique. Based on the results of the study showed that Work Experience, Work Environment and Wage Giving had an effect on the Performance of Staff at the Manado XV National Road Implementation Center. Suggestions to the XV Manado National Road Implementation Center for more building an environment for relevant work environments for the development of staff performance so that later the staff will be more comfortable working

Keywords: *work experience, work environment, wages, staff performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Manajemen dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan dalam organisasi itu sendiri mengingat bila dalam sebuah organisasi tidak memiliki manajemen yang baik, masa bisa di pastikan akan mengalami masalah yang sangat fatal nantinya salah satunya adalah masalah soal sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Di Indonesia sendiri pengalaman kerja sangat diutamakan dalam mencari pekerjaan, karena dengan adanya pengalaman kerja maka itu untuk memudahkan dalam perkembangan perusahaan sendiri, selain itu yang memiliki pengalaman kerja biasa jadi juga pemberian upah akan berbeda dengan yang lainnya sehingga nantinya hal ini akan berpengaruh juga terhadap kinerja nantinya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Staf Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Staf Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.
3. Pemberian Upah terhadap Kinerja Staf Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.
4. Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Staf Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, pengelolaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun (Sinambela, 2016:7).

Pengalaman Kerja

Johnson (2007) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai atau karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Definisi lingkungan kerja adalah kehidupan social psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Pemberian Upah

Menurut UU 13/2003 Pasal 1 angka (30) Pengertian Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku

industri guna memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi.

Kinerja Staf

Kinerja (*Perfomance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarakan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*) suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*) (Bangun 2012:231).

Abdullah (2013:331) bila di lihat dari asal katanya, kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang lebih simple, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai denga petunjuk (manual) dan arahan yang telah diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam melakukan pekerjaan.

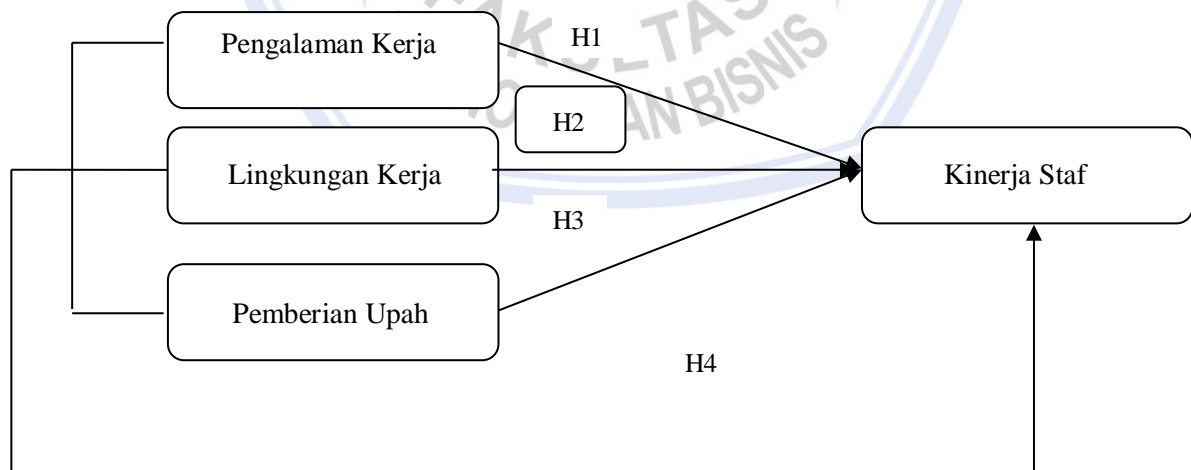
Penelitian Terdahulu

Wirawan (2016) Meneliti tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) Kuesioner, dan (2) Pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur.

Tekege (2018) Meneliti tentang Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Nabire. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan oleh peneliti sebanyak 30 responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serpotas regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian antara lain: kepribadian, pengalaman kerja serta kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. Sedangkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sulaeman (2014) Meneliti tentang Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan usaha mebel ukiran kayu yang berjumlah 134 orang dari 20 perusahaan ukiran kayu yang ada di wilayah Kabupaten Subang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan, 2019

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Pengalaman Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Staf Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.
- H2 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Staf Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.
- H3 : Pemberian Upah diduga berpengaruh terhadap Kinerja Staf Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.
- H4 : Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah di duga berpengaruh Terhadap Kinerja Staf Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat Asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menghubungkan pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Staff pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado Suwaan, Kalawat Kabupaten Minahasa Utara Sulawesi Utara. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari Staff serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu selama 6 (enam) bulan, dari November 2018 sampai April tahun 2019.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah Staf pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado. Populasi dari Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado sendiri jumlah populasinya 120 orang responden. Dengan menggunakan rumus slovin maka di tentukan sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah *Proportional random sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan data primer sendiri merupakan data yang langsung diberikan kepada responden sendiri sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data penunjang yang sebelumnya sudah ada di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung pada pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti. Penulis melakukan wawancara langsung di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Staf)	Presentase (%)
1	Laki-laki	37	68
2	Perempuan	18	32
Total		55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019.

Tabel 1 Menunjukkan, bahwa dari keseluruhan responden terdapat 68% adalah laki-laki dengan jumlah 37 karyawan dan 32% adalah perempuan dengan jumlah 18 karyawan. Dengan presentase pria sebesar 37 persen menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indik.	R	Sig.	Status
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.336	0.001	Valid
	X1.2	0.399	0.000	Valid
	X1.3	0.556	0.000	Valid
	X1.4	0.479	0.000	Valid
	X1.5	0.365	0.000	Valid
	X1.6	0.560	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.599	0.000	Valid
	X2.2	0.586	0.000	Valid
	X2.3	0.453	0.000	Valid
	X2.4	0.444	0.000	Valid
	X2.5	0.564	0.000	Valid
	X2.6	0.627	0.000	Valid
	X2.7	0.644	0.000	Valid
	X2.8	0.614	0.000	Valid
	X2.9	0.520	0.000	Valid
	X2.10	0.587	0.000	Valid
	X2.11	0.498	0.000	Valid
	X2.12	0.726	0.000	Valid
	X2.13	0.676	0.000	Valid
	X2.14	0.567	0.000	Valid
Pemberian Upah (X3)	X3.1	0.607	0.000	Valid
	X3.2	0.552	0.000	Valid
	X3.3	0.485	0.000	Valid
	X3.4	0.592	0.000	Valid
	X3.5	0.509	0.000	Valid
	X3.6	0.500	0.000	Valid
	X3.7	0.432	0.000	Valid
Kinerja (Y)	Y4.1	0.653	0.000	Valid
	Y4.2	0.682	0.000	Valid
	Y4.3	0.671	0.000	Valid
	Y4.5	0.702	0.000	Valid
	Y4.6	0.652	0.000	Valid
	Y4.7	0.632	0.000	Valid
	Y4.8	0.499	0.000	Valid
	Y4.9	0.755	0.000	Valid
	Y4.10	0.605	0.000	Valid
	Y4.11	0.690	0.000	Valid
	Y4.12	0.588	0.000	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 2 Menunjukkan penjelasan secara terperinci valid atau tidaknya kuisisioner penelitian penulis. Dari tabel di atas, diketahui bahwa semua item kuisisioner yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih

besar dari $r_{tabel} = 0,312$ (nilai r_{tabel} untuk $n=40$). Sehingga butir instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pengalaman Kerja	0.643	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.820	Reliabel
Pemberian Upah	0.637	Reliabel
Kinerja	0.776	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil tabel 3 uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang nilainya cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliabel* dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Multikolinearitas

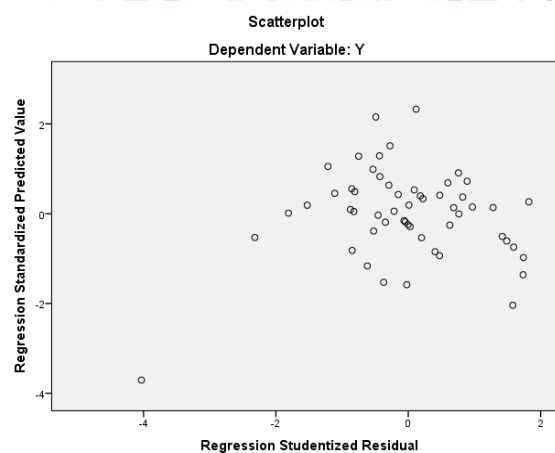
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	.728	1.373	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	.869	1.151	Bebas Multikolinearitas
Pemberian Upah	.663	1.509	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan, 2019

Dengan melihat Tabel 4 nilai VIF dari variabel Pengalaman Kerja yaitu 1.373, variabel Lingkungan Kerja yaitu 1.151, variabel Pemberian Upah 1.509, maka disimpulkan tidak terjadi multikolienaris.

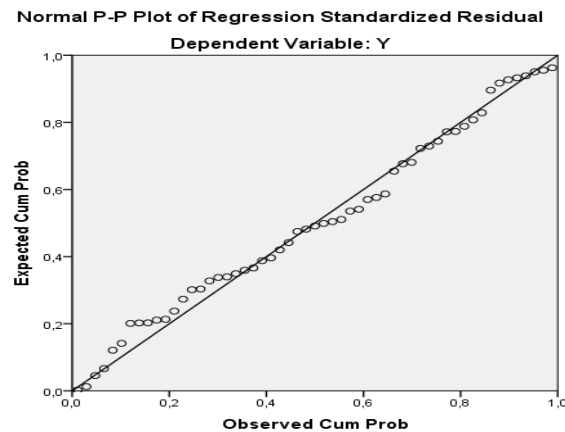
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan bahwa titik-titik mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal maka residual yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Autokorelasi**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,320	,280	3,29867

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen sebesar 0,565. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah adalah searah, dimana semakin besar ketiga variabel independen maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel Kinerja. Nilai 0,565 yang menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independen (Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah) dengan variabel dependen (Kinerja) berada dalam kategori hubungan yang Cukup kuat (0,400 – 0,599).

Analisis Linear Berganda**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,213	7,368		4,508	,000
	X1	1,439	,299	,651	4,810	,000
	X2	,058	,075	,097	,779	,001
	X3	,546	,173	,447	3,154	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari persamaan regresi dapat dilihat bahwa Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja staff sedangkan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja staff dan Pemberian Upah (X_3) berpengaruh Positif pada Kinerja Staff.

Hasil Uji t dan Uji F

Tabel 7. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,213	7,368		4,508	,000
1 X1	1,439	,299	,651	4,810	,000
X2	,058	,075	,097	,779	,001
X3	,546	,173	,447	3,154	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil perhitungan pada Tabel 7 diperoleh:

1. Pengalaman Kerja (X_1) Nilai signifikansi pada Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).
2. Lingkungan Kerja (X_2) Nilai signifikansi pada Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).
3. Pemberian Upah (X_3) Nilai signifikansi pada Pemberian Upah (X_3) sebesar 0,003 yang dimana lebih kecil dari nilai standart error yaitu 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dimana ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari Pemberian Upah (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,694	3	86,898	7,986	,000 ^b
	Residual	554,943	51	10,881		
	Total	815,636	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil pada Tabel 8 diketahui bahwa nilai bahwa nilai Fhitung sebesar 7,986 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pemberian Upah (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja dengan nilai signifikansi /sebesar 0,000 yang artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja adalah suatu hal yang penting bagi perusahaan juga bagi seorang pekerja untuk bisa mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kinerja nantinya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Ratulangi (2016) yang mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasrjat Abadi Tendea Manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 hasil ini dapat memberikan bukti bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan dan pengaruh positif dan terjadi signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Moulana (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani Malang) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 7,233 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Pengaruh Pemberian Upah Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian Upah dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulaeman (2014) yang mengatakan bahwa Pemberian tingkat upah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja nantinya.

Pengaruh Pengalaman Kerja Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pemberian Upah (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Dari hasil uji Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 7,986 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$ atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pemberian Upah (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu Ratulangi (2016) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengalaman Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pemberian Upah (X3) sangat kuat dan positif yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r). Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado.
2. Pengalaman Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado.
3. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado
4. Pemberian Upah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado hendaknya dapat lebih mengembangkan lagi setiap Staff yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga hal itu akan sangat membantu dalam melaksanakan pekerjaan kedepannya.

2. Kepada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado agar lebih membangun suasana untuk lingkungan kerja yang relevan untuk perkembangan kinerja para staff supaya nantinya para staff akan lebih nyaman untuk bekerja.
3. Untuk Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado lebih tingkatkan lagi dalam hal pemberian upah supaya kedepannya para staff akan lebih semangat dalam kerja dan apa yang menjadi cita-cita serta harapan kedepannya dapat berjalan dengan lancar dan tanpa kekurangan sesuatu.
4. Secara umum Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado harus lebih memperhatikan kinerja dari setiap staf agar hasil yang diinginkan dan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan, visi serta misi dari Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Manado itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2013. *Manajemen biaya syariah*. Aswaja, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Hendiansyah, R. 2011 *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Upah terhadap Produktivitas Pekerja di UD. Farley's Kota Mojokerto*. *Jurnal*.
[http://Www.Academia.Edu/6432015/Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Pekerja Di Ud Farleys Kota Mojokerto](http://Www.Academia.Edu/6432015/Pengaruh_Pengalaman_Kerja_dan_Tingkat_Upah_Terhadap_Produktivitas_Pekerja_Di_Ud_Farleys_Kota_Mojokerto). Diakses 12 Januari 2019
- Johnson, E. B. 2007. *Contextual Teaching and Learning*. Mizan Learning Center (MLC). Bandung
- Moulana, F., Sunuharyo, B., Utami, H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani Malang). *Jurnal*.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1743>. Diakses 12 Januari 2019
- Pemerintah Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 angka 30 tentang Upah. Jakarta
- Pemerintah Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Pasal 89 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta
- Pemerintah Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta
- Ratulangi, S. R. 2016. Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal*.
http://scholar.google.co.id/shcolar?g=ratulangi,+s.+r.+2016+pengaruh+pengalaman+kerja,+kompetensi,+motivasi+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=shcolar#d=gs_9asbs&u=%23p%3DGnpOEKo. Diakses 12 Januari 2019
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sulaeman, A. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. <http://journal.unpas.ac.id/index.php/trikomomika/article/view/467>. *Jurnal*. Diakses 14 Januari 2019
- Tekege, O., Lengkong, V., Trang, I. 2018. Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Nabire. *Jurnal EMBA*. <http://journal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20963>. Diakses 14 Januari 2019
- Wirawan, K. E. 2016. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/6752>. Diakses 14 Januari 2019