

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MANADO**

*THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE MANADO CITY REGIONAL DEVELOPMENT
PLANNING AGENCY*

Oleh:

Jeremia G. C Rumtotmey¹
S.L.H.V.Joyce lapian²
Merinda H. Ch. Pandowo³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

1grand25.cr@gmail.com

2joyce.lapian@unsrat.ac.id

3merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Suatu instansi didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut pihak manajemen instansi harus dapat mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki oleh instansi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, mesin dan teknologi serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan aktivitas usahanya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini sebesar 72 orang dan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi sebanyak 42 orang responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengalaman kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Abstract: An agency is established with the intention of achieving a certain predetermined goal, which in general is to survive, develop, and generate profits. To achieve this goal, the agency management must be able to optimize the factors owned by the agency such as human resources, natural resources, capital, machinery and technology as well as other production factors in carrying out their business activities. The purpose of this study is to determine the effect of work experience, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Manado City Regional Development Planning Agency. This study uses an associative approach. The research method uses quantitative methods, the population in this study is 72 people and the sample is part of the total population of 42 respondents. Data analysis used validity and reliability tests as well as hypothesis testing and multiple linear regression analysis. The results show that work experience, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, partially positive and significant work experience has a positive and significant effect on employee performance, work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. not significant to employee performance.

Keywords: Work experience, work discipline, work environment and employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Suatu instansi didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut pihak manajemen instansi harus dapat mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki oleh instansi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, mesin dan teknologi serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan aktivitas usahanya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintahan, terutama bila kompetisi yang di hadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap instansi pemerintahan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, di singkat Bappeda, adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Wali kota melalui sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur/Bupati/Wali kota dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dibentuk berdasarkan pertimbangan, bahwa dalam rangka usaha peningkatan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektor dan pembangunan daerah, dan menjamin laju perkembangan, keseimbangan dan kesinambungan pembangunan didaerah, diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah dan terpadu.

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan yang telah di tetapkan. Pentingnya kinerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus bagi instansi, peningkatan mutu hasil kerja oleh instansi memberdayakan sumber daya manusia yang ada didalam instansi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai harus bekerja sesuai dengan program kerja organisasi dalam mencapai visi misi dan tujuan organisasi.

Maka dari itu kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan Kinerja pegawai. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang di harapkan oleh organisasi agar perusahaan memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki pengalaman kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi.

Instansi saat ini akan mampu tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan manajemen perusahaan modern. Salah satu upaya penting untuk mengatasi masalah tersebut adalah kemampuan instansi untuk merencanakan kebutuhan pegawai secara tepat dan sesuai dengan fungsi dan pelayanan setiap unit, cabang, dan bagian.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu mengukur dan menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado?
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado?
3. Untuk mengetahui seberapa besar Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado?
4. Untuk mengetahui seberapa besar Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado?

TINJAUAN PUSTAKA**Pengalaman Kerja**

Handoko (2001: 240) Pengalaman dalam sebuah kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:193) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2007: 1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Pegawai

Muhammad Zainur (2010:41) yaitu, sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pejeruaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009:3) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

Penelitian Terdahulu

Lengkong, Lengkong, Taroreh (2019), dalam penelitiannya yang berjudul, Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif keterampilan, pengalaman dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

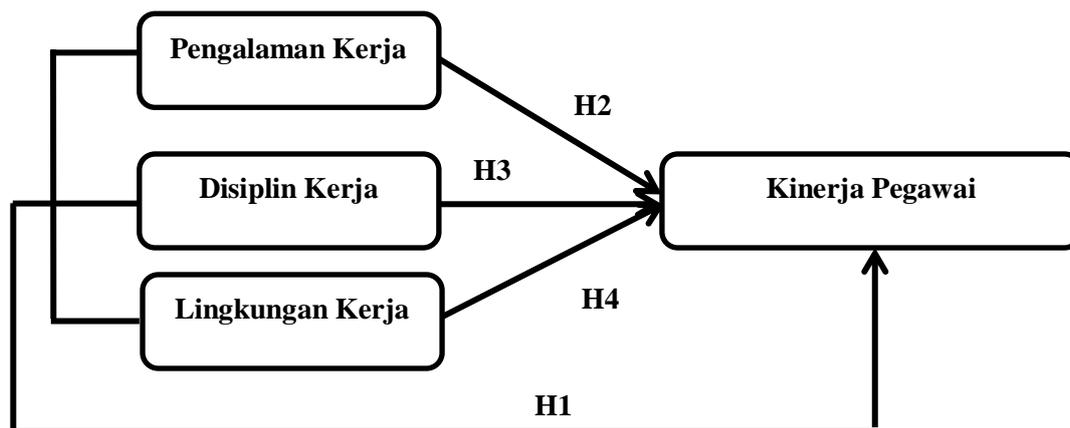
Wungow, Adolfini (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh pelatian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Telkom Indonesia cabang Manado sebaiknya dapat meningkatkan standard kualitas kinerja karyawannya sebagai pwlayanan yang diberikan kepada konsumen memuaskan dan diterima.

Paputunga (2013) dalam penelitiannya yang berjudul, Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Parerung, Adolfini, Mekel (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai badan lingkungan hidup provinsi sulawesi utara. Bagi pimpinan lebih meningkatkan lagi pengembangan karir dalam organisasi agar kinerja pegawai jadi lebih baik.

Sahlan, Mekel, Trang, (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Mamangkey, Tumbel, dan Uhing (2015). Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian**Gambar 1 Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori, 2021.***Hipotesis:**

- H1 : Pengalaman kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
 H3 : Disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
 H4 : Lingkungan kerja berpengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan. Sugiyono (2014:61) Pendekatan penelitian asosiatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014:122). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh Pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 72 orang.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh bukan dari sumber pertama, tetapi merupakan data olahan yang telah ada.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

- Teknik Kuisisioner
- Teknik Observasi
- Teknik Wawancara

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal

dan tidak memiliki gejala multikolinearitas, serta gejala heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P *Plot*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi. Bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk variabel bebas

X1 = Pengalaman Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = *Error*

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *independen* X1 Pengalaman kerja, X2 Disiplin kerja, X3 Lingkungan kerja secara serentak terhadap variabel *dependen* (Y Kinerja Pegawai). Koefisien ini menunjukkan beberapa besar presentase variasi variabel *independent*. R^2 sama dengan 0 maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan Variabel *independent* terhadap Variabel *dependen*.

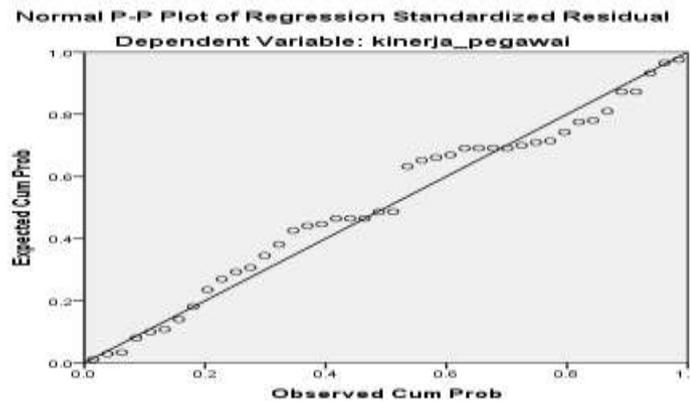
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F menggambarkan apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel *ndependen*.

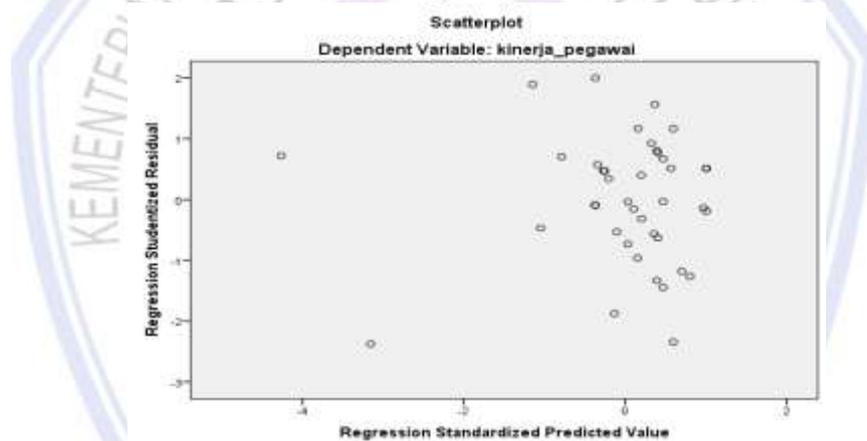
Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Norma P-P Plot
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa Grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Grafik Scatterplot
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)		
1 Pengalaman Kerja	.478	2.093
Disiplin Kerja	.298	3.353
Lingkungan Kerja	.311	3.216

a. dependent Variabel kinerja pegawai
 Sumber: Data olahan SPSS23

Hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Pengalaman kerja 0.478, Disiplin Kerja 0.298, Lingkungan kerja 0.311. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Pengalaman kerja 2.093, Disiplin Kerja 3.353, Lingkungan kerja 3.216.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.561	1.428		2.493	.017
Pengalaman Kerja	.467	.137	.418	3.398	.002
Disiplin Kerja	.378	.131	.450	2.894	.006
Lingkungan Kerja	.077	.184	.063	.415	.680

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS23

Persamaan Regresi $Y = 3.561 + 0.467X_1 + 0.378X_2 - 0.077X_3$.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.6 adalah 3.561 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 3.561.
2. Koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja adalah sebesar 0.467 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Pengalaman kerja sementara Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.467
3. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.378 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Disiplin Kerja sementara Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.378
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.077 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Lingkungan Kerja sementara Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar 0.077.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0-1.

Tabel 3. Model Summary

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.704	1.45943

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (X3), pengalaman kerja (X1), disiplin kerja (X2).

b. Dependent Variable :Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.726 atau 72,6%. Angka ini menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado dipengaruhi oleh faktor Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebanyak 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)**Tabel 4. Uji F**

ANOVA ^a						
Coefficients ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
.000 ^b	Regression	214.039	3	71.346	33.497	
	Residual	80.938	38	2.130		
	Total	294.976	41			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (X3), pengalaman kerja(X1), disiplin kerja(X2).

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai F hitung yaitu sebesar 33.487 sementara F tabel sebesar 2.85 ini berarti nilai F hitung > F tabel, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Uji t (parsial)**Tabel 5. Uji t**

Model	T	Sig.
(Constant)	2.493	.017
Pengalaman Kerja	3.398	.002
Disiplin Kerja	2.894	.006
Lingkungan Kerja	.415	.680

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS23

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa

1. Nilai konstanta sebesar 2.493 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2.493
2. Untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh angka thitung 3.398 > ttabel sebesar 2.024 dan taraf signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.002 dengan demikian H₂ diterima, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh angka thitung 2.894 > ttabel sebesar 2.024 dan taraf signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.006, dengan demikian maka H₃ diterima, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh angka thitung 0.415 < ttabel sebesar 2.024 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.680 dengan demikian H₄ ditolak, artinya ada pengaruh positif yang tidak signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN**Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung > F tabel sebesar (33.487) > (2.85) dan taraf signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.002, serta hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai sebanyak 72,6%, sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti H₂ diterima. Berpengaruhnya pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan

pengalaman di perlukan karena pengalaman yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Dengan begitu semakin berpengalaman seseorang maka baik kinerjanya sendiri ataupun kinerjanya tim jika berada dalam suatu tim lebih tinggi dan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang pengalaman kerjanya lebih sedikit. Pengalaman dalam sebuah kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. penelitian ini didukung oleh *Lengkong, Lengkong, dan Taroreh (2019)*.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti H3 diterima. Berpengaruhnya Disiplin Kerja Pegawai berarti jika Disiplin Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat begitu sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Pegawai juga akan menurun. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini didukung oleh Paputungan (2013).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti H4 ditolak. Tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan lingkungan yang dapat meningkatkan efisiensi saat dalam bekerja, lingkungan yang bersih, tenang, dan juga lingkungan yang membuat hubungan antar rekan kerja menjadi baik. Lingkungan kerja seperti itu sangat baik untuk meningkatkan kinerja pegawai tetapi tentu saja pengaruh positif yang diakibatkan oleh lingkungan tersebut tidak terlalu berdampak signifikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, Mekel, dan Trang (2015).

P E N U T U P

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado.
2. Pengalaman Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah

1. (BAPPEDA) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar pegawai tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan.
2. (BAPPEDA) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah hendaknya dapat memperhatikan lingkungan kerjanya dari para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai lebih baik lagi.
3. Instansi dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan keeratan karyawan dengan mengadakan liburan bersama agar karyawan tidak merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang monoton.
4. Pihak Instansi juga harus lebih meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai agar kinerjanya semakin baik setiap harinya.
5. Perusahaan harus lebih memperhatikan pengalaman dari setiap pegawai karena dari pengalaman pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
6. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya pengalaman kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Gibson. (2015). Organisasi dan manajemen, Erlangga, Jakarta

Handoko, H.T. (2001). Manajemen Personalidan SumberDayaManusia. Yogyakarta; BPFE.

_____, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Lengkong F., Lengkong, V.P.K., dan Taroreh, R.N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA*. Vol 7, NO 1 (2019). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22361>. Diakses pada 10 Maret 2020

Mamangkey, T. J., Tumbel, A., dan Uhing, Y. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3, No 1 (2015). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7548>. Diakses pada 10 Maret 2020

Muhammad ZainurRoziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.

Paputungan, F. R (2013). Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No 4 (2013). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>. Diakses pada 10 Maret 2020

Parerung, A., Adolfini., Mekel, P.A. (2014) Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol 2, No 4 (2014). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/835> Diakses Pada 10 Maret 2020

Sahlan, N. I., Mekel, P.A., dan Trang, I (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol 3, No 1 (2015). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566>. Diakses pada 10 Maret 2020

Sedarmayati (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Wungow, R, O, dan Adolfini (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 6, No 3 (2018). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/1994>. Diakses pada 10 Maret 2020.