

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BARITO UTARA

Arsuni
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara teweh
Jl. Berlian Kelurahan Lanjas Muara Teweh 73812
E-mail: arsunirahman14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus, di mana seluruh populasi sebanyak 40 pegawai dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861 menunjukkan bahwa 86% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sementara sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Variabel pelatihan terbukti sebagai faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya penyelenggaraan program pelatihan yang berkesinambungan, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan pendidikan yang relevan guna mengoptimalkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to examine the effect of education, training, work environment, and work experience on employee performance at the Health Office of North Barito Regency. The research method applied is a quantitative approach using a census technique, where all 40 employees were taken as the research sample. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results reveal that simultaneously, education, training, work environment, and work experience significantly affect employee performance. Partially, education, training, and work environment have a positive and significant effect, while work experience has a negative significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.861 indicates that 86% of the variation in employee performance can be explained by the four variables, while the remaining 14% is influenced by other factors not included in this study. Training was found to be the most dominant variable influencing employee performance. These findings highlight the importance of continuous training programs, a supportive work environment, and relevant education in optimizing the performance of employees at the Health Office of North Barito Regency.

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

Pendahuluan

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Pada organisasi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit. Namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya yang akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tinggi, sehingga dapat mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau tenaga kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan.

Pada umumnya perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Menurut Davis (1964:484) dalam (Mulyadi, 2015: 63) ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut. Diantaranya dapat melalui pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pengalaman kerja. Pendidikan, Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan, Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Para ahli manajemen mengakui pendidikan, Pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang

dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih tinggi, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik, begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada suatu perusahaan maupun organisasi karena tempat yang nyaman, suasana yang aman akan membuat sumber daya manusia merasa betah dalam bekerja sehingga kreatifitas dan inovasi dapat berjalan dengan baik sehingga kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri menjadi kreatif dan inovatif dalam menghadapi pekerjaan yang ada.

Hubungan antara pendidikan, Pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja saling berpengaruh. Jika pendidikan, Pelatihan sering dilakukan, lingkungan kerja yang nyaman dan pengalaman kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik pula sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin

objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja.

Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara adalah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan Dinas Kesehatan, namun permasalahan yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara ialah dimana kinerja yang dimiliki masing-masing pegawai belum mencapai sasaran kinerja pegawai yang seharusnya, masih terdapat capaian kinerja yang realisasinya belum mencapai target yang telah ditentukan,

Peningkatan kinerja pegawai yang didukung adanya pengalaman kerja, menjadikan pegawai mempunyai banyak pengetahuan dalam pekerjaan. Diperkirakan dengan pengalaman kerjanya, pegawai dapat memberikan hasil yang lebih baik karena pegawai yang mempunyai pengalaman kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya.

Dengan demikian mengindikasikan masih minimnya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara dikarenakan masih banyaknya tenaga honorer yang baru saja direkrut oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara Skill seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat dengan seiring masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman

kerja merupakan suatu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara hal tersebut dikarenakan tempat bekerja yang aman, suasana kantor yang nyaman, hal tersebut juga dapat meningkatkan suatu kinerja pada pegawai itu sendiri, akan tetapi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara masih terdapat AC yang belum diperbaiki sehingga keadaan kantor menjadi panas, hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan keadaan seperti itu pegawai tidak akan betah berlama-lama berada diruangannya sehingga membuat pekerjaan terbengkalai dan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara memiliki beberapa kegiatan utamanya yaitu penyusunan rencana kerja Dinas Kesehatan, perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kesehatan, pelaksanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang kesehatan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kesehatan, pelaksanaan kesekretariatan dinas, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas, yang mana pembahasannya terkait dengan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai tata cara membangun kinerja pegawai dari segi pendidikan, Pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh pendidikan, Pelatihan, lingkungan kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara”**.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resource management*) adalah

pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu, anggota organisasi atau kelompok Pegawai, Simamora (2014:4). Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Kondisi perekonomian yang tidak menentu, dan perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari berbagai kiat baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusia secara lebih efektif. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan Pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Kinerja

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pendidikan

Menurut Melmambessy Moses pendidikan adalah proses pengalihan pengetahuan secara sistematis dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan oleh para ahli. Dengan adanya

transfer pengetahuan tersebut diharapkan dapat merubah sikap tingkah laku, kedewasaan berpikir dan kedewasaan kepribadian ke dalam pendidikan formal dan pendidikan informal. Kemudian, menurut Sugihartono, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh pendidik untuk mengubah tingkah laku manusia, baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia tersebut melalui proses pengajaran dan pelatihan.

Menurut Teguh Triwiyanto, pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya pendidikan merupakan proses pengalihan pengetahuan secara sadar dan terencana untuk mengubah tingkah laku manusia dan mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal.

Pelatihan

Menurut Jusmaliani, pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Menurut Wirawan, pelatihan adalah pengembangan sumber daya manusia yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, sikap dan perilaku pegawai dalam rangka mengembangkan kinerja para pegawai dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang sedang mereka lakukan sekarang.

Hipotesis

Pengaruh pendidikan, Pelatihan, lingkungan kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Telah diuraikan bahwa secara sendiri-sendiri variabel pendidikan, Pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika pelatihan sering dilakukan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman dan pengalaman kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik pula.

H1 = Pendidikan, Pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh Signifikan secara Simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara

H2 = Pendidikan, Pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara

H3 = Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Barito Utara

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 43). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang akan diteliti dari keseluruhan objek dari populasi yang ada, sampel penelitian ini berjumlah 40 orang. Sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini didapat melalui metode sensus, yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2012: 45).

Hasil Penelitian

Uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.051	1.624		-1.879	.069
	Pendidikan	.622	.297	.304	2.095	.043
	Pelatihan	.684	.114	.736	5.985	.000
	Lingkungan kerja	.302	.102	.338	2.956	.006
	Pengalaman kerja	-.753	.282	-.417	-2.673	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output spss

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\text{Dimana : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \text{ e}$$

$$Y = -3,051 + 0,622 + 0,684 + 0,302 + -0,753$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi konstanta sebesar -3,051, artinya jika variabel independen yaitu Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja

dan Pengalaman Kerja = 0 maka maka kinerja pegawai akan sebesar -3,051

2. Koefisien regresi X1 Pendidikan sebesar 0,622 (positif) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada kinerja Pegawai, maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,622.

3. Koefisien regresi X2 Pelatihan sebesar 0,684 (positif) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja

Pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada kinerja Pegawai, maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,684.

4. Koefisien regresi X3 Lingkungan Kerja sebesar 0,302 (Positif) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada kinerja Pegawai, maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,302

5. Koefisien regresi X4 Pengalaman Kerja sebesar -0,753 (negatif) menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada kinerja Pegawai, maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar -0,753

Hasil Pengujian Hipotesis Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Tabel 2
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.392	4	89.098	54.132	.000 ^b
	Residual	57.608	35	1.646		
	Total	414.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pelatihan, Lingkungan kerja, Pendidikan

Sumber : Output spss

Hipotesis 1 : Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara.

Pada tabel output diatas nilai F diperoleh sebesar 54,132 dengan signifikansi 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan Fhitung lebih besar daripada F tabel ($54,132 > 2,87$) sehingga dapat dikatakan bahwa Pendidikan, Pelatihan,

Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Pengalaman Kerja (X4) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y), Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.051	1.624		-1.879	.069
	Pendidikan	.622	.297	.304	2.095	.043
	Pelatihan	.684	.114	.736	5.985	.000
	Lingkungan kerja	.302	.102	.338	2.956	.006
	Pengalaman kerja	-.753	.282	-.417	-2.673	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output spss

Berdasarkan pada tabel uji t di atas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a) Menguji Pengaruh variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Pengalaman Kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hipotesis 2 : ada Pengaruh Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Pengalaman Kerja (X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Pendidikan (X1)

Terlihat bahwa t hitung koefisien pendidikan adalah -2,095 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ didapat t tabel adalah 1,6895 Variabel pendidikan memiliki p-value $0,043 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($2,095 > 1,6895$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja Pegawai.

2. Pelatihan (X2)

Terlihat bahwa t hitung koefisien Pelatihan adalah 5,0985 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ didapat t tabel adalah 1,6895 Variabel Pelatihan memiliki p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($5,985 > 1,6895$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Terlihat bahwa t hitung koefisien Lingkungan Kerja adalah 2,956 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ didapat t tabel adalah 1,6895 Variabel pelatihan memiliki p-value $0,006 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($2,956 > 1,6895$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial.

4. Pengalaman Kerja (X4)

Terlihat bahwa t hitung koefisien Pengalaman Kerja adalah -2,673 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ didapat t tabel adalah 1,6895 Variabel pelatihan memiliki p-value $0,011 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($-2,673 > 1,6895$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R² maka semakin terbatas kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.845	1.283

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pelatihan, Lingkungan kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output spss

Berdasarkan tabel output di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut : Dalam tabel output diatas ini menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,861 atau 86%. Hal ini berarti

bahwa variabel-variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai

sebesar 86% dan selebihnya 14% (100% - 86%) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian regresi ini. Karena R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar angka R Square maka semakin kuat variabelnya. Seperti diketahui 86% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja artinya 14% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Prestasi

Kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang tidak dalam cakupan penelitian penulis.

(Uji Dominan)

Penelitian ini menggunakan model analisis linier berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang di peroleh dari kusioner. Perhitungan statistik yang digunakan dalam analisis linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Hasil pengolahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Dominan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.051	1.624		1.879	.069
	Pendidikan	.622	.297	.304	2.095	.043
	Pelatihan	.684	.114	.736	5.985	.000
	Lingkunga kerja	.302	.102	.338	2.956	.006
	Pengalaman kerja	-.753	.282	-.417	-2.673	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output spss

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel bebas bertanda positif (+) dan negatif (-) hal ini berarti bahwa bila pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terpenuhi kinerja pegawai akan semakin meningkat, Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien Pendidikan (X1) sebesar 0,304 menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Artinya semakin Pendidikan pada pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Nilai koefisien Pelatihan (X2) sebesar 0,736 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Artinya semakin Pelatihan pada pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Nilai koefisien Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,338 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

Artinya semakin besar Lingkungan Kerja pada pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

4. Nilai koefisien Pengalaman kerja (X4) sebesar -0,417 menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Artinya semakin besar pengalaman Kerja pada pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
5. Variabel dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar adalah variabel pelatihan dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,736 dibandingkan nilai koefisien regresi variabel Pendidikan, Lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-

masing variabel penelitian. Penjelasan dari hasil penelitian ini dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara

1. Hipotesis 1 : Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara. Pada tabel output diatas nilai F diperoleh sebesar 54,132 dengan signifikansi 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan Fhitung lebih besar daripada F tabel ($54,132 > 2,87$) sehingga dapat dikatakan bahwa Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan, semakin sering pelatihan, semakin banyak pengalaman kerja dan semakin nyaman lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara.
2. Hipotesis 2 : ada Pengaruh Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Pengalaman Kerja (X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y),
 - a. Pendidikan (X1) Terlihat bahwa t hitung koefisien pendidikan adalah -2,095 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ didapat t tabel adalah 1,6895 Variabel pendidikan memiliki p-value $0,043 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($2,095 > 1,6702$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut, hal ini sejalan dengan penelitian Uswatun Chasanah (2015) Berdasarkan uji analisis yg dilakukan terhadap hasil

data ditemukan bahwa hasil dari penelitian pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena setelah diadakan pendidikan dan pelatihan, hasil kerja karyawan meningkat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

- b. Pelatihan (X2) Terlihat bahwa t hitung koefisien Pelatihan adalah 5,0985 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ didapat t tabel adalah 1,6895 Variabel Pelatihan memiliki p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($5,985 > 1,6895$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa semakin sering diadakannya pelatihan kerja maka seorang pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut, hal ini sejalan dengan penelitian Uswatun Chasanah (2015) Berdasarkan uji analisis yg dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa hasil dari penelitian pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena setelah diadakan pendidikan dan pelatihan, hasil kerja karyawan meningkat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Lingkungan Kerja (X3) Terlihat bahwa t hitung koefisien Lingkungan Kerja adalah 2,956 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ didapat t tabel adalah 1,6895 Variabel pelatihan memiliki p-value $0,006 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($2,956 > 1,6895$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial., maka dapat disimpulkan bahwa semakin nyamannya lingkungan kerja seorang pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
- d. Pengalaman Kerja (X4) Terlihat bahwa t hitung koefisien Pengalaman Kerja adalah -2,673 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ didapat t tabel adalah 1,6895 Variabel pelatihan memiliki p-value $0,011 < 0,05$

artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($-2,673 > 1,6895$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial. maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyaknya pengalaman kerja seorang pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut tetapi dari hasil penelitian ini ditemukannya bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang negatif yang artinya semakin lama pengalaman kerja seseorang pegawai maka tidak menjamin bahwa pegawai tersebut memiliki kualitas dan kinerja yang baik pula, hal ini sejalan dengan penelitian Vellina Tambunan (2013) Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa dari lima variabel independent hanya ada tiga variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja yakni upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan dan jaminan sosial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja

3. Variabel yang lebih 1 dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara adalah variabel pelatihan dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,736 dibandingkan nilai koefisien regresi variabel pendidikan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Maka dari penelitian ini pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh dan signifikan yang artinya, pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Utara mengharapkan adanya pelatihan kerja yang nantinya dapat menambah dan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Barito Utara.

Simpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh Pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah

dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama-sama Pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara
2. Dari Uji Parsial Pendidikan (X1) dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja Pegawai. Dari Uji Parsial Pelatihan (X2) dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial. Dari Uji Parsial Lingkungan Kerja (X3) dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial. Dan yang terakhir Pengalaman Kerja (X4) dari uji parsial dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial.
3. Variabel yang lebih dominan dari keempat variabel tersebut ialah Pelatihan hal itu terbukti pada uji hipotesis dimana variabel pendidikan dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,736 dibandingkan nilai koefisien regresi variabel pendidikan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

Saran

Untuk mencapai tujuan Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara terhadap kinerja pegawai ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara untuk selalu menjaga standar operasi instansi yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan segala sesuatu yang terjadi akan sesuai dengan apa yang dilakukan, instansi dapat menjaga kinerjanya yaitu dengan meningkatkan variabel yang ada pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara
2. Disarankan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara untuk lebih meningkatkan variabel pelatihan, dikarenakan variabel pelatihan ialah variabel yang paling dominan dalam

penelitian ini, sebaiknya Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara melakukan Diklat rutin satu bulan sekali agar pegawai dapat lebih mendalami pekerjaannya dan meningkatkan kemampuan serta kompetensi yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerjanya serta kinerja organisasi.

3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar. 2010. *Manajemen Bisnis*. Semarang: Bestari Buana Murni.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pengalaman Karyawan*. (Edisi Revisi 2010) Jakarta: Rineka Cipta.
- Foster 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Guozali, 2006, *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*, Rosda, Jakarta.
- Gujrati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani 2012, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keenambelas, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Hadi (2013), *Analisis Pengaruh pendidikan, upah pengalaman kerja, jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja industri shutllock kota tegal*
- Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara dan Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang variabel yang ada pada penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Utara agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismanto. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero)* Surabaya. (Online).
- Kadarisman.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, 2011, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Penerbit Alfabeta, Cimahi.
- Khoirul Efendi Lubis. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. (Online).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangcuprawira. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesembilan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Mathis dan Jackson, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- _____, Robert L dan Jhon H Jackson. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. Dan Marihot AMH Manullang, 2008, Manajemen Personalia, Edisi Ke-3, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press. Nano
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Rio Rosmico, 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero Sei Tapung Tandun. (Online)
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P, Stephen, 2006, Perilaku Organisasi, Ahli Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Safitri Indriyani. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. (Online). Saydam,
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: CV. Bandar Maju.
- Uswatun Chasanah (2015), Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang
- Vellina Tambunan (2013), Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada PT. Pura Barutama, Kudus