

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

Febri Dinata^{1*}, Kasinem², M. Pahlan³

Universitas SereLO Lahat, Sumatera Selatan, Indonesia

E-mail: Fdinata86@gmail.com¹, kasinem.stie@gmail.com², mpahlan.sereLO@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine how work ability and work experience partially and simultaneously influence employee performance at the Lahat Regency Civil Service Police and Fire Department. The sample size for this study was 91 respondents. The sampling method used was incidental sampling. This quantitative study employed multiple linear regression analysis, processed using SPSS software, resulting in a regression equation. The results of this study indicate a significant effect between work ability and employee performance at the Lahat Regency Civil Service Police and Fire Department. There is also a significant effect between work experience and employee performance at the Lahat Regency Civil Service Police and Fire Department. The F-test indicates that work ability and work experience simultaneously influence employee performance at the Lahat Regency Civil Service Police and Fire Department.

Keywords: Work Ability, Work Experience, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, seluruh negara di dunia menghadapi tantangan yang semakin kompleks, terutama dalam lingkup organisasi dan lingkungan kerja. Indonesia berada pada arus persaingan global di bidang ekonomi, politik, sosial, maupun pendidikan, sehingga menuntut adanya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia baik di sektor swasta maupun pemerintahan (Hasibuan, 2019). Dalam konteks pemerintahan, birokrasi yang sebelumnya cenderung tertutup kini dituntut untuk berubah menjadi agen pelayanan yang lebih kreatif, inovatif, dan berorientasi pada kepentingan publik (Dwiyanto, 2015).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki kinerja baik mampu menyelesaikan tugas sesuai standar dan memberikan kontribusi positif bagi lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017). Pada instansi pemerintahan, seperti Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat, kinerja pegawai sangat berperan dalam menjaga ketertiban umum,

mengatasi kebakaran, dan menciptakan kenyamanan masyarakat. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang mendesak.

Tugas dan tanggung jawab Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat sangatlah berat karena membutuhkan fisik dan kemampuan dari para pegawainya. Setelah di lakukan survey di awal masih terdapat permasalahan yaitu kurangnya kesiapan fisik dan kekuatan mental pegawai dalam bekerja, kesiapan fisik tersebut sangat perlu karena ketika bertugas di lapangan akan banyak menguras tenaga dan energi, jika tidak siap secara fisik maka akan berimbas terhadap tugas yang dilaksanakan. Kurangnya pengalaman kerja pegawai, jangka waktu pegawai dalam bekerja, masa kerja yang kurang lama dengan jumlah pegawai semakin banyak menyebabkan pegawai kurang berpengalaman dalam bekerja.

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah kemampuan kerja dan pengalaman kerja. Kemampuan kerja berkaitan dengan kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas (Sedarmayanti, 2016). Sementara itu, pengalaman kerja memberikan pengetahuan praktis dan kecakapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin baik pula kemampuan adaptasi dan produktivitasnya (Handoko, 2012).

Untuk dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kapabilitas keterampilan semakin bertambah, untuk dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kapabilitas keterampilan semakin bertambah. Dengan memiliki pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat.”**

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian asosiatif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan data berbentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

Kabupaten Lahat yang berjumlah 91 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Santoso, 2019).

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa hasil kuesioner dengan skala Likert, serta data kualitatif berupa deskripsi dan dokumen pendukung instansi. Sumber data terdiri dari data primer (hasil observasi, wawancara, dan kuesioner) dan data sekunder (buku, jurnal, serta hasil penelitian terdahulu) (Sekaran & Bougie, 2020). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, serta studi pustaka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.074	2.579		4.682	.000
Kemampuan Kerja	.393	.065	.479	6.027	.000
Pengalaman Kerja	.315	.062	.404	5.078	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah, 2025)

Dari tabel 1 di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut regresi linear berganda :

$$Y = 12,074 + 0,393X_1 + 0,315X_2$$

Hasil dari persamaan analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai constant (Y) sebesar 12,074 artinya jika variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan berada pada angka 12,074.
- b. Koefisien regresi X_1 (variabel kemampuan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,393, yang artinya jika variabel kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,393. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara variabel kemampuan kerja dengan variabel kinerja.
- c. Koefisien regresi X_2 (variabel pengalaman kerja) dari perhitungan nilai

berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,315, yang artinya jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,315. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja.

3.1.2 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.074	2.579		4.682	.000
Kemampuan Kerja	.393	.065	.479	6.027	.000
Pengalaman Kerja	.315	.062	.404	5.078	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Data diolah, 2025)

1. Hasil uji T menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga H1 diterima, artinya variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat.
2. Hasil uji T menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga H2 diterima, artinya variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat

3.1.3 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1182.412	2	591.206	63.793	.000 ^b
	Residual	815.544	88	9.268		
	Total	1997.956	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja
(Sumber : Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil analisis diatas diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat.

3.1.4 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.583	3.04426

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi menunjukkan hasil nilai R² sebesar 0,592. Hal ini berarti Kinerja dipengaruhi oleh variabel independent Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kemampuan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat (Y)

Pengujian pengaruh variabel kemampuan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Signifikan 0,000 yang berarti Signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian variabel kemampuan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka Ho ditolak dan Ha diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

3.2.2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian pengaruh variabel pengalaman kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Signifikan 0,000 yang berarti Signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian variabel pengalaman kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka

Ho ditolak dan Ha diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

3.2.3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara simultan variabel kemampuan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan cara menggunakan SPSS di peroleh nilai $F_{hitung} 63,793 > F_{tabel} 3,10$ dengan sig $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa Ho ditolak atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat.
- 2) Pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat.
- 3) Kemampuan kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat.

5. REFERENSI

- Assauri, S. (2020). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Danang, S. (2020). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Dwiyanto, A. (2015). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusriyanto, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wariati, N. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 25.0 & Smart PLS 3.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN..