

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, DAN PENGELOLAAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP SURAKARTA

Dias Bella Pratiwi¹⁾, Erni Widiastuti²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email: diasbp70@gmail.com¹⁾, erniwidiastutiunsa@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of the influence of work experience, training, and quality management of human resources on employee performance either partially or simultaneously. This research is a quantitative research which collects data using questionnaires and uses 94 respondents as the research sample. The analysis technique that used in this research are multiple linear regression, t test (partial), F test (simultaneous), and coefficients of determination (R^2). Based on the analytical technique can be concluded that work experience, training, and human resource quality management and either partial or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: Work Experience, Training, and Quality Management of Human Resources

PENDAHULUAN

Organisasi maupun perusahaan tentu memerlukan manajemen. Manajemen merupakan seni dasar dalam menyelesaikan sesuatu melalui sekelompok orang. Hal tersebut membantu seseorang untuk berfikir kreatif. Menghadapi era persaingan yang sangat kompetitif di segala bidang seperti sekarang ini, masalah sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan menjadi perhatian utama untuk kelangsungan hidup. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena berperan sebagai target implementasi kebijakan dan mengembangkan kegiatan operasional perlu dilindungi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan manajemen kepegawaian yang merupakan salah satu organisasi utama di suatu perusahaan atau organisasi. Dinas Lingkungan Hidup Surakarta merupakan instansi pemerintah dibawah naungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang mempunyai tujuan pengendalian dan konservasi lingkungan hidup di Kota Surakarta. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta mempunyai tugas dan tanggungjawab masing-masing sesuai dengan jabatannya, tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk dapat mencapai target Indikator Kinerja Utama (IKU).

Dinas Lingkungan Hidup Surakarta mengalami penurunan kinerja pada setiap indikator kinerjanya. Pada tahun 2019 hingga tahun 2021 Dinas Lingkungan Hidup Surakarta tidak mengalami peningkatan maupun penurunan pada setiap indikator kinerja. Hal ini menunjukkan terdapat suatu permasalahan internal yang mungkin dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga tidak terdapat peningkatan dalam capaian kinerja pada tahun 2021. Dinas Lingkungan Hidup Surakarta sebagai organisasi pemerintah dituntut untuk harus selalu berinovasi, maka Dinas Lingkungan Hidup Surakarta memerlukan sebuah perencanaan SDM yang matang dan strategi pengelolaan SDM yang tepat untuk meningkatkan pelayanan dan eksistensinya. Hal ini perlu dilakukan agar Dinas Lingkungan Hidup Surakarta mampu meningkatkan kualitas dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya. Manajemen SDM yang baik dapat mempengaruhi pegawai dalam memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini membutuhkan strategi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu pengalaman kerja, pelatihan, dan pengelolaan kualitas SDM.

Dinas Lingkungan Hidup Surakarta akan selalu dibutuhkan untuk menjaga kebersihan kota secara menyeluruh serta merapikan pepohonan yang dapat membahayakan seseorang. Semakin banyak keluhan dari masyarakat tentu mempunyai latar belakang masalah dan penanganan yang berbeda. Oleh sebab itu, pengalaman kerja serta pelatihan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat mempengaruhi tercapainya

tujuan dari kegiatan yang dilakukan. Dengan demikian, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta?, (2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta?, (3) Apakah pengelolaan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta?, (4) Apakah pengalaman kerja, pelatihan, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta, (2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta, (3) Pengaruh pengelolaan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup Surakarta, dan (4) Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam mengelola kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan (Snell & Bohlander dalam M. Fadhillah, 2018: 3). Keterampilan pegawai, pengetahuan dan kemampuan adalah salah satu sumber daya selalu baru. Segala aspek yang mempengaruhi sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu *Competitive Challenges* (globalisasi, teknologi, pengelolaan perubahan, *human capital*, tanggap & pengendalian biaya) dan *Employee Concerns* (perbedaan latar belakang, *age distribution*, *gender*, keamanan pekerjaan, tingkat pendidikan, hak pegawai, *privacy issues*, perilaku kerja dan (*family concerns*)).

Pengalaman Kerja

Manullang dalam Ardianto (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja ialah suatu tahap pengembangan pengetahuan maupun keterampilan yang meliputi metode pekerjaan atau dalam dunia kerja, karena keterlibatan pekerja dalam pelaksanaan dan penyelesaian setiap tugas dari pekerjaannya. Pengalaman kerja setiap tenaga kerja merupakan gambaran umum dari tingkat penguasaan *knowledge* dan *skills* seseorang pekerja, yang diukur dari kurun waktu masa kerjanya.

Pelatihan

Sastrohadiwiryo dalam Budiarti, et.al. (2018: 80) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang sempit, terutama dalam instruksi, tugas khusus dan disiplin. Karena itu, perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Dengan demikian, pelatihan berhubungan dengan peningkatan kemampuan serta keterampilan kerja pegawai dan pengembangan berhubungan dengan proses aplikasi peningkatan individu dan organisasi.

Pengelolaan Kualitas Sumber Daya Manusia

Madanat & Khasawneh (2018) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan yang berkaitan dengan sistem perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan mengendalikan fungsi personal. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan yang mempunyai fungsi dalam meningkatkan kinerja serta mengembangkan bakat karyawan juga kerja sama diantara tenaga kerja untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam menghasilkan potensi kinerja yang baik.

Kinerja

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2017: 71). Afandi (2018: 83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Siti Mariyana, Heru Sri Wulan, S.E., M.M, Adji Seputra, SE., M.M (2021) dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Garment” menyimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian tersebut yang meliputi kualitas SDM, pengembangan SDM, lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja Karyawan PT. Semarang Garment.

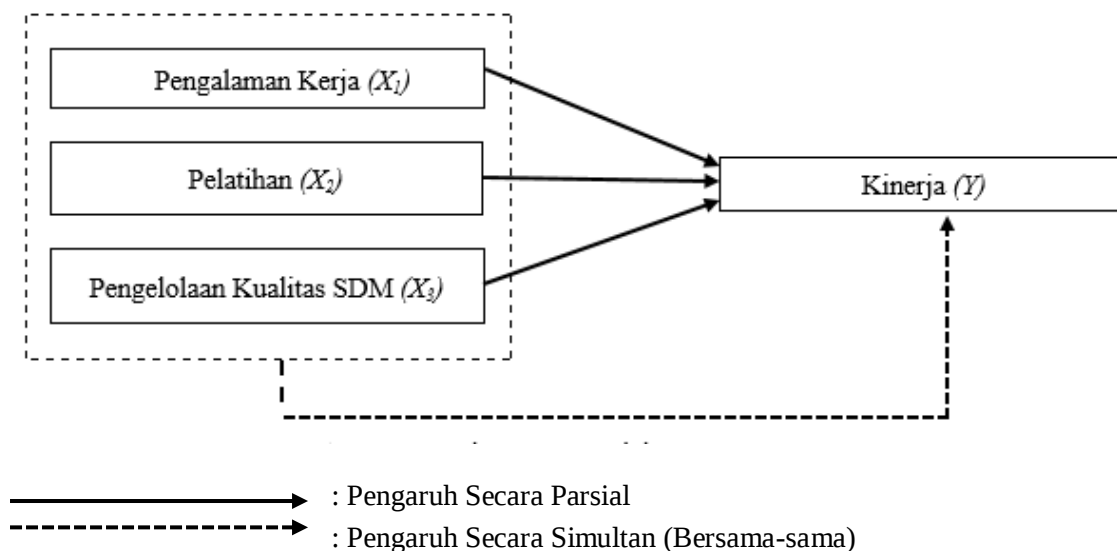
Penelitian oleh Rosinta Romauli Situmeang, Yodia Friska Br Surbakti, Andre Edward Panjaitan (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtana Di Medan Cabang Padang Bulan.” menyimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian tersebut yang meliputi motivasi, komunikasi, dan pelatihan secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PDAM Tirtana Di Medan Cabang Padang Bulan.

Penelitian oleh Tria Indriani Dian Lestari, Abdul Kodir Djaelani, Arini Fitria Mustapita (2022) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Rekha *Logistics* (Persero) Jakarta ” menyimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian tersebut yang meliputi pengalaman kerja, upah, dan kesejahteraan karyawan secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Perusahaan Bhandha Ghara Rekha *Logistics* (Persero) Jakarta pada masa pandemi.

Penelitian oleh Justino Da Silva, I Gede Riana, Augusto Da Conceicao Soares dengan judul “The Effect of Human Resources Management Practices on Innovation and Employee Performance (Study Conducted at NGOs Members of FONGTIL) Dili” menyimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian tersebut yang meliputi pengelolaan sumber daya manusia, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja dan inovasi karyawan NGOs Members of FONGTIL.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.
2. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.
3. Diduga pengelolaan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.
4. Diduga pengalaman kerja, pelatihan, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta sebanyak 94 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah pengalaman kerja, pelatihan, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Penilaian kinerja merupakan hal yang menyangkut individu untuk berorientasi terhadap tujuan dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Indikator kinerja menurut Afandi (2018: 89), adalah: a) Kuantitas hasil kerja, b) Kualitas hasil kerja, c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, d) Disiplin kerja, e) Inisiatif, f) Ketelitian, g) Kepemimpinan, h) Kejujuran, i) Kreativitas.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pemahaman serta penguasaan karyawan yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki karyawan. Adapun indikator pengalaman kerja yang menentukan karyawan itu memiliki pengalaman maupun tidak disuatu pekerjaan (Foster dalam Suwarno, 2019). Indikator pengalaman kerja menurut (Foster dalam Suwarno, 2019), yang menentukan karyawan itu memiliki pengalaman maupun tidak disuatu pekerjaan, adalah: a) Masa kerja, b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

3. Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, faktor teknologi dan keahlian yang berkembang pesat sampai sekarang ini mengharuskan pegawai untuk bisa beradaptasi, pelatihan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan agar para pegawai dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Wahyuningsih (2019: 6) menyatakan terdapat lima indikator dalam pelatihan, yakni: a) Tujuan pelatihan, b) Materi, c) Metode yang digunakan, d) Kualifikasi peserta, e) Kualifikasi pelatih.

4. Pengolahan Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia merupakan individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan dan hal ini ditentukan tidak hanya oleh kebugaran jasmani tetapi juga oleh tingkat pendidikan, pengalaman atau kedewasan, serta sikap dan nilai yang dimilikinya. Indikator dari kualitas sumber daya manusia menurut Sutrisno (2014), adalah: a) Pengetahuan (*Knowledge*), b) Keterampilan (*Skill*), c) Kemampuan (*Abilities*).

Indikator – indikator tersebut untuk menyusun item – item instrument yang berupa pertanyaan (kuesioner). Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Ghazali (2018) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)
- A = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefien Regresi
- X₁ = Pengalaman Kerja
- X₂ = Pelatihan
- X₃ = Pengelolaan Kualitas SDM
- E = Terms of error (Variabel yang tidak diteliti)

Perhitungan analisis statistik deskriptif, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan metode analisis statistik dengan program *software IBM SPSS Statistic 16*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pengalaman kerja, pelatihan, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta serta untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, menggunakan perhitungan persamaan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program *software IBM SPSS Statistic 16*. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Analisis Regresi Linier Berganda			
Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	2,234	1,871	0,065
Pengalaman Kerja (X_1)	0,191	2,338	0,022
Pelatihan (X_2)	0,403	4,414	0,000
Pengelolaan Kualitas SDM (X_3)	0,317	3,327	0,001
F-hitung = 92,434			0,000
Adjust R^2 = 0,755			

Sumber: Olah Data. 2022

Hasil dari output SPSS pada tabel 1 memperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,234 + 0,191X_1 + 0,403 X_2 + 0,317 X_3 + e$$

Pada tabel 1 terlihat bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0,191. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan, maka akan memiliki dampak baik terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Untuk menunjukkan signifikan atau tidaknya, perlu dilakukan uji statistik. Besarnya koefisien regresi variabel pengalaman kerja digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,338 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Sehingga nilai *sig* sebesar 0,022 kurang dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta diterima.

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan adalah sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila pelatihan mengalami peningkatan, maka akan memiliki dampak baik terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Untuk menunjukkan signifikan atau tidaknya, perlu dilakukan uji statistik. Besarnya koefisien regresi variabel pelatihan digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,414 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Sehingga nilai *sig* sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta diterima.

Koefisien regresi untuk variabel pengelolaan kualitas sumber daya manusia adalah sebesar 0,317. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengelolaan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila pengelolaan kualitas sumber daya manusia mengalami peningkatan, maka akan memiliki dampak baik terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Untuk menunjukkan signifikan atau tidaknya, perlu dilakukan uji statistik. Besarnya koefisien regresi variabel pengelolaan kualitas sumber daya manusia digunakan untuk menguji hipotesis 3. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,327 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Sehingga nilai *sig* sebesar 0,001 kurang dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa pengelolaan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta diterima.

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja, pelatihan, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta adalah dengan melihat hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 92,434 dengan nilai *sig* sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta, yaitu sebesar 75,5%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Hal ini karena semakin banyak pengalaman kerja dengan jangka waktu tertentu maka semakin besar kesempatan kerja yang dapat diperoleh. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Tria Indriani Dian Lestari, Abdul Kodir Djaelani, Arini Fitria Mustapita (2022). Hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Hal ini karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan, para tenaga kerja dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yodia Friska Br Surbakti, Andre Edward Panjaitan (2022). Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Hal ini karena pengelolaan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan yang mempunyai fungsi dalam meningkatkan kinerja serta mengembangkan bakat karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Mariyana, Heru Sri Wulan, S.E., M.M, Adji Seputra, SE., M.M (2021). Hasilnya menunjukkan bahwa pengelolaan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman kerja (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.
2. Pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.
3. Pengelolaan kualitas sumber daya manusia (X_3) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.
4. Pengalaman kerja (X_1), pelatihan (X_2), dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

Saran

Berdasarkan pengkajian hasil penelitian di lapangan, maka peneliti bermaksud memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan maupun peneliti selanjutnya. Saran tersebut diantaranya yaitu:

1. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan pengalaman kerja yang telah dimiliki pegawai. Karena dengan pengalaman kerja yang lebih baik, maka akan semakin baik kualitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.
2. Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan pelatihan dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia yang telah diberikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber referensi terkait dengan kinerja pegawai agar hasil penelitiannya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.
- Budiarti, I., Deden, A.W. & Sriwidodo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*, Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Da Silva, J., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). The Effect of Human Resources Management Practices on Innovation and Employee Performance (Study Conducted at NGOs Members of FONGTIL)

Dili. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol. 7 No. 9: 322–330.

Fadhillah, P.M. (2018). *Pengaruh Job Redesign Dan Performance Appraisal Terhadap Job Satisfaction Dan Employee Performance (Studi Deskriptif Pada Pt. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, Dan Ratu Boko Persero)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

<https://dlh.surakarta.go.id>, Diakses tanggal 22 April 2022. Pukul 21.47.

Kristiawan, M., & Sabtohadhi, J. (2020). The Effect of Academic Qualification, Work Experience, and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*. Vol. 8 No. 8: 969 – 980.

Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol. 10 No. 11: 70–83.

Madanat, H.G., & Khasawneh, A.S. (2018). Level of Effectiveness Of Human Resource Management Practices And Its Impact On Employees'satisfaction In The Banking Sector of Jordan. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol. 22 No. 1: 1–19.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mariyana, S., Wulan, H. S., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semarang Garment (Studi Kasus Pada Sewing Gedung C Factory 1). *Journal of Management*, Vol. 7 No.1: 1–15.

Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Delapan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwarno, & Ronal, A. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 24 No.1: 58–76.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*. Vol. 13 No. 2: 91–96.