

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya didukung dengan adanya kinerja yang maksimal dari setiap pegawai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu hal penting yang menjadi perhatian adalah sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, karena untuk perusahaan bukan hanya dari semua faktor produksi, melainkan juga faktor sumber daya manusia yang merupakan kunci sukses untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dapat mengembangkan dan menentukan kemajuan suatu perusahaan dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan seluruh individu yang ada di dalam perusahaan tersebut, mulai dari bawahan sampai dengan atasan yang bekerja dan menjadi anggota dalam suatu perusahaan. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif sehingga kinerja yang dicapainya, dapat lebih memuaskan dengan standar kerja yang telah dibuat.

(Mangkunegara, 2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai akan berdampak langsung kepada meningkat atau menurun yang diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, kinerja merupakan indikator yang penting dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Dalam hal ini, jika memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai. Untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan salah satunya dengan peningkatan pegawainya. Adapun penilaian pegawai yang disebut dengan KPI (*Key Performance Indicator*).

Tabel 1.1

KPI (Key Performance Indicator) Unit Kerja Pegadaian Kanwil 1 Medan Tahun 2021-2022

Unsur KPI (Key Performance Indicator)	Nilai KPI Tahun 2021	Nilai KPI Tahun 2022	Perbandingan
Pencapaian Target Penjualan	58,68	63,65	Naik
Efisiensi Pelayanan	62,16	63,03	Naik
Kualitas Pelayanan Pelanggan	61,02	65,22	Naik
Produktivitas	68,46	66,91	Turun
Ketepatan Waktu	72,22	66,47	Turun
Partisipasi Pelatihan	76,60	73,75	Turun
Inovasi dan Perbaikan Proses	86,87	79,23	Turun
Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur	90,72	78,95	Turun
Kualitas Kerja	95,89	79,62	Turun
Kerjasama Tim	103,04	82,41	Turun

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil 1Medan (2021-2022)

Pada Tabel 1.1 terdapat adanya penilaian kinerja pegawai pada PT.Pegadaian Kanwil 1 Medan untuk Tahun 2021-2022. Unsur KPI mengalami penurunan pada Ketepatan waktu dengan nilai KPI ditahun 2021 sebesar 72,22 dan ditahun 2022 sebesar 66,47. Penurunan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal seperti perubahan proses kerja, ketidakseimbangan beban kerja, perubahan kebijakan, dan perubahan pasar. Penurunan nilai KPI ketepatan waktu dapat memiliki dampak negatif pada efisiensi operasional, kepuasan pelanggan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan seorang pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan, menerangkan bahwa penurunan kinerja pada

dasarnya disebabkan oleh ketepatan waktu dari segi efisiensi operasional yang dimaksud yaitu pengalaman kerja. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang luas dengan pemahaman yang baik, dapat membantu untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul, sehingga lebih mampu memenuhi target waktu yang ditetapkan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja (Handoko, 2014:24). Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat memberikan hubungan yang besar dalam upaya mencapai peningkatan kinerja dan melalui pengalaman kerja akan menjadi tolak ukur dalam hal kemahiran dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika pegawai memiliki masa kerja yang lama di perusahaan tersebut, maka pegawai akan memiliki pemahaman terhadap pekerjaannya dan juga dapat mendorong efisiensi waktu serta tenaga dalam menghadapi suatu pekerjaan. Adapun data lama bekerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan yang peneliti dapatkan ialah :

Tabel 1.2 Daftar Lama Kerja Pegawai PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

No	Pengalaman kerja	Frekuensi/Jumlah orang
1	1-5 tahun	28
2	6-10 tahun	8
3	11-20 tahun	17
4	21-25 tahun	2
	Jumlah	55

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada Tabel 1.2 di atas dapat diketahui masa kerja 1-5 tahun berjumlah 28 orang, kemudian masa kerja 6-10 tahun berjumlah 8 orang, masa kerja 11-20 berjumlah 17 orang, dan masa kerja dengan 21-25 tahun hanya ada 2 orang. Hasil wawancara dengan bagian Humas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki pengetahuan yang baik dan mampu untuk menyelesaikan tugas yang dimiliki setiap masing-masing pegawai. Untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, pegawai memerlukan

adaptasi dengan lingkungan sekitarnya seperti berkomunikasi dengan sesama rekan kerja terkait tugas dengan waktu yang sudah ditetapkan dan memerlukan kreatifitas yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja dalam bekerja, Sedangkan kinerja pegawai dengan masa kerja lebih dari 6 tahun memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan yang diberikan dan sudah terbiasa dalam menyelesaikan tugas-tugas dibidangnya secara efektif dan efisien yang dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat atau suasana yang membantu berjalan nya suatu kegiatan. Lingkungan kerja pada umumnya tidak berpengaruh secara langsung untuk keberlangsungan suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja dapat bersentuhan langsung dengan pegawai yang melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai atau kondisi lingkungan kerja tidak kondusif tentunya dapat membuat pegawai tidak merasa nyaman dan pegawai akan terganggu dalam menyelesaikan tugas nya. Hasil wawancara dengan salah satu staff menyimpulkan bahwa keadaan ruangan kerja yang masih relatif sempit yang membuat pegawai kurang leluasa dalam bekerja, dan adanya tumpukan kertas yang membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja, kemudian suhu pendingin ruangan yang kurang sejuk, dan komunikasi hubungan kerja atasan dengan bawahan menunjukkan masih rendahnya interaksi pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan atasan sehingga terjadi kelalaian dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditetapkan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan (Rivai, 2019:5). Adapun daftar Inventarisasi Sarana dan Prasarana Pegadaian Kanwil 1 Medan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3

Daftar Inventarisasi Sarana dan Prasarana Pegadaian Kanwil 1 Medan

No	Jenis Peralatan Perlengkapan dan Fasilitas Kerja	Satuan	Jumlah	Keterangan
1	Gudang	Unit	1	
2	Ruang rapat	Unit	1	
3	Meja kerja	Unit	62	10 Perlu diperbaiki
4	Kursi	Unit	70	13 Perlu diperbaiki
5	AC	Unit	40	10 Perlu diperbaiki
6	Lemari Berkas	Unit	5	
7	Komputer	Unit	34	4 Perlu diperbaiki
8	Printer	Unit	36	13 Perlu diperbaiki
9	Mesin Fotocopy	Unit	4	2 Perlu diperbaiki

Sumber : Data inventarisasi PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan, 2022

Dalam hasil observasi terdapat beberapa peralatan dan perlengkapan kerja yang kurang memadai sehingga perlu dilakukan perbaikan seperti beberapa AC yang sudah tidak berfungsi lagi. Kemudian meja kerja yang kurang kuat dan menimbulkan bunyi jika digunakan sehingga dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kursi yang tidak berfungsi lagi dikarenakan kaki kursi yang retak dan patah. Komputer yang digunakan terkadang tidak bergerak atau hang. Printer dan mesin fotocopy yang kurang baik jika digunakan mengalami macet dan kertas dapat menyangkut di dalamnya. Fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sudah membantu untuk mempercepat dan memperlancar proses pekerjaan, tetapi terdapat beberapa peralatan dan perlengkapan kerja yang masih memerlukan peningkatan dan perbaikan untuk pegawai bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan melalui pengalaman kerja seorang pegawai yang menguasai pekerjaan dibidangnya, dan lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu

perusahaan perlu melakukan kebijakan terkait sarana dan prasarana dalam kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, referensi pada penelitian selanjutnya terutama untuk program studi Manajemen Bisnis terutama dalam bidang sumber daya manusia.

2. Untuk Penulis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya ilmu sumber daya manusia tentang pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengolahan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini

3. Untuk Penulis Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi peneliti berikutnya dan sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak Manajemen dan Pimpinan di PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

BAB II

LANDASAN TEORI , PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, pencapaian suatu perusahaan akan tercapai jika kinerja pegawai mencapai target yang ditentukan. Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika.

Menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam bekerja.

Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan kinerja menurut (Hasibuan, 2017:94) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Dalam keberhasilan suatu perusahaan didukung dengan adanya pencapaian kinerja pegawai yang merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas penulis dapat menyimpulkan kinerja pegawai adalah pencapaian hasil pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi suatu perusahaan.

2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik dan menghasilkan pekerjaan yang baik
3. Rancangan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan
6. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan
7. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya
8. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja seseorang
11. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja

12. Komitmen perusahaan merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh

2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:75) Indikator kinerja pegawai diantaranya adalah:

1. Kualitas pekerjaan
Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab
Kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.2 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam mempertahankan keberlangsungan bagi perusahaan ke depannya yang dilakukan oleh manajer adalah dengan mempertimbangkan beberapa faktor dalam penempatan karyawan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang terkadang lebih diprioritaskan dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pengalaman kerja mengacu pada pengembangan keterampilan bekerja yang secara langsung dapat digunakan seorang pegawai. Dengan pengalaman yang dimiliki maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tidak berpengalaman.

Menurut Sutrisno (2015:158) Pengalaman kerja adalah dasar seorang karyawan dapat menemukan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan seorang individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Foster (2015:204) Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik. Sedangkan menurut Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut (Siagian, 2017:52). Dengan pengalaman, seseorang dapat mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan pegawai tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan.

Pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan. Pengalaman kerja juga memberikan ilmu pengetahuan empiris untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak diperoleh dari Pendidikan formal (Hasibuan, 2017:108). Semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan dalam bekerja akan semakin mahir. Dalam hal ini maka peluang untuk promosi akan sangat besar, karena pegawai yang berpengalaman dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka pengalaman kerja adalah suatu tentang lama waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan masing-masing pegawai.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014:20-21) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melakukan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih baik.

2. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dikerjakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik dari pada tidak memiliki pengalaman kerja.

2.1.2.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2015:56) yang menjadi indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama Waktu

Tentang lama waktu yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai.

Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan

3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Perlunya tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik peralatan dan Teknik pekerjaan yang akan dilakukan.

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015: 109). Seperti kebersihan dan musik yang dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam bekerja, setiap perusahaan diharapkan membuat sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai. Sedangkan menurut Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk keberlangsungan kinerja pegawai yang secara umumnya mengatur kehidupan mereka dalam bekerja dan berkembang. Dalam lingkungan kerja, setiap pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dengan jabatan yang diterima dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda (Sipatu, 2013).

Menurut Hasibuan (2015) menyatakan lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman diharapkan terjadinya peningkatan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai unsur yang sangat penting dalam perusahaan yang mempunyai pengaruh

yang sangat kuat dalam pembentukan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Jika lingkungan kerja baik yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat pegawai dalam bekerja.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya memiliki peran untuk kelancaran dan keselamatan dalam bekerja. Apabila penerangan kurang memadai maka akan berdampak kepada pegawai dalam bekerja

2. Temperatur di tempat kerja

Setiap manusia memiliki suhu atau temperature yang berbeda-beda. Keadaan yang dialami tidak mutlak berlaku kepada seluruh pegawai karena mengingat kemampuan beradaptasi para individu-individu berbeda-beda dan melihat lokasi tempat tinggal individe yang berbeda-beda

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban dipengaruhi oleh temperature udara sehingga tubuh yang memiliki suhu yang panas secara bersamaan kecepatan udara bergerak maka akan mempengaruhi tubuh untuk menerima dan melepaskan panas dari tubuh

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme

5. Kebisingan di tempat kerja

Adanya kebisingan yang lama akan memberikan dampak buruk bagi para pegawai, pendengaran akan semakin berkurang

6. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan yang membuat kepekaan pada indera penciuman maka akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja

7. Dekorasi di tempat kerja

Penataan dekorasi harus melihat dari aspek bagaimana mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lain-lain

8. Keamanan di tempat kerja

Upaya untuk menjaga keamanan tempat kerja harus adanya penjagaan. Salah satu upaya harus dilakukan yaitu pengadaan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM) untuk melindungi dan memberikan rasa aman bagi para pegawai

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang berhubungan dengan pegawai seperti meja, kursi, dan sebagainya, Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:26), yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suatu keadaan dengan seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara di dalam ruangan yang terlalu panas dan terlalu dingin akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

3. Kebisingan ditempat kerja

Suatu Keadaan yang dapat mengganggu konsentrasi, sehingga dapat membuat pegawai kurang efektif dalam menjalankan tugasnya.

4. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ruangan ditempat kerja dapat dilakukan dengan pemilihan warna yang tidak mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja yaitu suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Jika hubungan kerja tercipta dengan harmonis maka tujuan perusahaan dapat terjalin secara optimal.

2.1.4 Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam mencapai tujuan perusahaan, memerlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari, fasilitas kerja yang diberikan pada perusahaan dapat memberikan dorongan bagi pegawai dalam bekerja menjadi lebih maksimal. Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan memberikan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal serta memudahkan kinerja para pegawai.

Menurut Rifai (2019:5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Wahyuni (2014) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan memiliki bentuk, jenis, dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam melaksanakan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2016) fasilitas kerja adalah untuk menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif;

meminimalkan investasi modal; mempermudah dalam pemeliharaan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Fasilitas kerja memiliki kegunaan yang penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Moenir (2014:119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Fasilitas kerja memiliki peran penting dalam dunia kerja, adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Priyatmono, 2017:34).

Berdasarkan beberapa pengertian fasilitas kerja dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana prasarana penunjang kerja bagi para pegawai untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.4.1 Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut (Moenir 2016:119) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu :

1. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
2. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas
3. Mutu barang yang lebih terjamin.
4. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
5. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
6. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

2.1.4.2 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator-indikator Fasilitas Kerja menurut Robbins (2016:56) yaitu sebagai berikut :

1. Tata ruang

Penataan ruang kerja dapat dilakukan perubahan dengan memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang di tempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja

2. Keamanan dan Kenyamanan

Kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para pegawai merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja

3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembandingan penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian sebelumnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Junaidi Saleh (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara	X1: Fasilitas Kerja X2: Disiplin X3: Penempatan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Menggunakan metode kuantitatif, analisis data menggunakan alat SPSS	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara
2	Muchril Ardiansyah Putra	Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap	X1 : Lingkungan Kerja X2 :	Metode penelitian menggunakan analisis	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

	(2021)	Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Balai Kota	Fasilitas X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	asosiatif	terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Balai Kota
3	Memed Erwan yah, Hj. Sulastini, dan Hereyanto (2018)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Teweh	X1 : Kompetensi X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linier berganda	Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Teweh
4	Wungow Raymond Octavianus (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	X1 : Pengalaman Kerja X2 : Pelatihan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode analisis menggunakan regresi linier berganda	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado
5	Riski Ananda (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan	X1 : Disiplin Kerja X2 : Pengalaman Kerja Y : Kinerja	Penelitian Kuantitatif dan menggunakan alat analisis SPSS versi 24	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh

		Ringroad	Karyawan		signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad
--	--	----------	----------	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan dalam bekerja. Dalam perusahaan pegawai baru lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang sudah lama bekerja, sehingga tingkat pengalamannya sedikit. Karena dengan adanya perpindahan bidang pekerjaan yang baru, sehingga secara tidak langsung akan menurunkan kinerja pegawai.

Perusahaan harus melaksanakan perbaikan sistem dalam perpindahan pekerjaan/rotasi pekerjaan terhadap pegawai untuk dapat menghindari ketidakcocokan bidang pekerjaan dengan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Wungow Raymond Octavianus (2018), yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

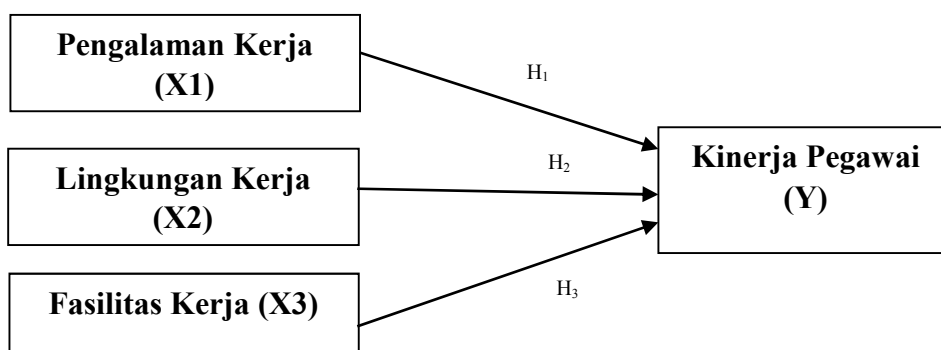
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Muchril Ardiansyah Putra

(2021), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Balai Kota.

2.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai di dalam menunjang kerja. Suatu perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai, dengan demikian apabila perusahaan menyediakan fasilitas tersebut maka perusahaan dapat menambah semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Dengan demikian, fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai akan memberikan pengaruh baik, dengan penggunaan fasilitas kerja yang optimal dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Junaidi Saleh (2019), menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara.

Berdasarkan landasan pemikiran di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran dan hipotesis dalam penelitian ini seperti pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
- H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
- H₃: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti pengaruh antar variabel. Tujuan penelitian kuantitatif untuk mengembangkan dengan menggunakan model sistematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ditemui oleh peneliti.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan yang berlokasi di Jalan Pegadaian No. 112 Medan. Penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2023 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk besaran sampel, Arikunto (2013:73) menyebutkan apabila populasi kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2019:131) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama

bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh.

Dimana *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan sebanyak 55 pegawai.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data di kumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang di dapatkan dari informasi mengenai topik sebagai data primer.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti melalui pihak lain. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah jurnal, buku, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi (Pengamatan), yaitu kegiatan yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan terhadap fenomena yang terjadi pada perusahaan atau objek penelitian
2. Wawancara, melakukan penelitian dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak-pihak terkait dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti
3. Dokumentasi, yaitu kegiatan yang dilakukan peneliti guna mengumpulkan dan mempelajari data dengan menelaah buku bacaan atau literatur serta karya ilmiah yang berkaitan terhadap masalah penelitian
4. Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan angket yang berisi pernyataan kepada seluruh responden pada penelitian ini yaitu pegawai PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan dengan menggunakan skala likert dalam bentuk checklist

3.6 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang di gunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik (Foster, 2015)	1. Lama waktu/ masa bekerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster, 2015)	Skala Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti, 2015)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Tata warna ditempat kerja 5. Hubungan kerja (Sedarmayanti, 2015:26)	Skala Likert
3	Fasilitas Kerja (X3)	Fasilitas kerja adalah untuk menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif; meminimalkan investasi modal; mempermudah dalam pemeliharaan meningkatkan kinerja dalam perusahaan	1. Tata ruang 2. Keamanan dan Kenyamanan 3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain (Robbins 2016:56)	Skala Likert

		(Robbins, 2016)		
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2017:75)	Skala Likert

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang di gunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. Dengan menggunakan instrument tertentu yang dapat diakumulasi dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat dan efisien. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang akan diberikan adalah :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk derajat kebebasan $(dk) = n-2$ dengan $\alpha 0,05$.

Adapun dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki kehandalan atau alpha sebesar 0,7 atau lebih. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan adalah model regresi yang baik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis Kolmogorof Smirnov test.

Uji ini digunakan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

1. Jika nilai signifikan $> 0,5$ Maka data Berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,5$ Maka data tidak normal

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Sugiyono, 2019). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhitung. Model regresi yang baik akan tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk menemukan adanya problem multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10 , maka terjadi adanya multikolinieritas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terjadi varian variabel pada model regresi nilai yang

sama maka disebut homoskedastisitas. Adapun faktor yang menentukan terdapatnya heteroskedastisitas sebagai berikut :

1. Titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dapat diidentifikasi heteroskedastisitas jika terdapat pola yang teratur
2. Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik pada sumbu Y terdistribusi secara merata di atas dan di bawah nol

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2019:2017). Analisis deskriptif dilaksanakan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Data diperoleh melalui data primer berupa kuesioner yang diisi oleh responden penelitian.

3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah persamaan regresinya yaitu :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X_1 = Pengalaman kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Fasilitas Kerja

β = Koefisien

e = error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan adalah :

a. Pengalaman Kerja (X1)

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Lingkungan Kerja (X2)

$H_0: \beta_2 = 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Fasilitas Kerja (X3)

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, artinya fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3.12 Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Nilai Koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai dari koefisien determinasi semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai koefisien determinasi semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin membaik.

