

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN PESISIR SELATAN

Revi Nur Fajar¹, Febsri Susanti²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Corresponding Author: revi.rnf31@gmail.com¹, febsrisusanti@akbpstie.ac.id²

Article History

Received : 18-06-2023

Revised : 19-06-2023

Accepted : 19-06-2023

Kata Kunci: BPBD PANTAI SELATAN; Kinerja Karyawan; Kualitas Kerja; Pengalaman Kerja

ABSTRAK

Di BPBD Kabupaten Pesisir Selatan kinerja pegawai merupakan hal utama untuk menggambarkan keseluruhan pekerjaan organisasi secara keseluruhan namun untuk kinerja pegawai di BPBD masih belum mencapai target oleh aparat dan satuan tugas di BPBD, kurangnya kapasitas dalam menghadapi bencana, serta kurangnya sarana dan prasarana untuk melaksanakan tugas-tugas pokok. Hal ini terjadi salah satunya karena kurangnya anggaran dari pemerintah pusat, pegawai BPBD tidak mengetahui kewenangan dan tugasnya dengan jelas, serta memicu penurunan kinerja pegawai BPBD. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif berupa data berupa angka sedangkan objek penelitian adalah pegawai BPBD Kabupaten Pantai Selatan. Dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD Kabupaten pesisir selatan sebanyak 79 pegawai. Dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disajikan hipotesis pertama bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua diperoleh hasil kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. 2. Kualitas Pekerjaan berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pantai Selatan.

ABSTRACT

In BPBD South Coastal Regency employee performance is the main thing to describe the overall work of the organization in an overall manner but for the performance of employees in BPBD still has not reached the target by the apparatus and task forces at BPBD, lack of capacity in the face of disasters, and lack of facilities and infrastructure to carry out basic

Keywords: Employee Performance; SOUTH COAST BPBD; Work Experience; Work Quality

tasks. This happens one of them because of the lack of budget from the central government, BPBD employees do not know the authority and duties clearly, and trigger a decrease in the performance of BPBD employees. This study is a quantitative study where quantitative research is data in the form of numbers while the object of the study is BPBD employees of South Coast regency. With the population used in this study is BPBD employees of south coastal regency as many as 79 employees. With questionnaire and interview data collection techniques. Based on the tests that have been done, it can be presented for the first hypothesis that work experience has a positive and significant effect on employee performance and the second hypothesis obtained the results of quality of work have a positive and significant effect on employee performance. The results of the research on the Influence of Work Experience and Work Quality on Employee Performance of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Coast Al Regency can be concluded as follows: 1. Work experience has a positive and significant effect on the employee performance of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Coast Al Regency. 2. Quality of Work has a significant and significant effect on the performance of employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Coast Al Regency.

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Masing-masing berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek yang terdapat didalam suatu organisasi perusahaan (Situmeang, 2017).

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Wahyuni & Nining 2018).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. BPBD dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorklak) di tingkat Provinsi dan Satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB) di tingkat Kabupaten/Kota, yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005.

BPBD merupakan lembaga yang bergerak dibidang penanggulangan bencana dengan mengutamakan pelayanan jasa pada masyarakat yang terdampak terjadinya bencana. Oleh sebab itu seorang pegawai BPBD perlu terus berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan dari BPBD yaitu pelayanan kepada masyarakat dan terus tetap siaga karena bencana bisa terjadi sewaktu-waktu. BPBD Pesisir Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Pesisir Selatan siaga, tanggap, tangguh dan tawakal dalam menghadapi bencana.

Pada BPBD Kabupaten Pesisir Selatan kinerja pegawai merupakan hal utama menggambarkan secara keseluruhan hasil kerja organisasi secara keseluruhan namun untuk kinerja pegawai pada BPBD masih belum mencapai target, kurang kuantitas dari penanganan bencana oleh aparatur dan satgas-satgas pada BPBD, kurangnya kapasitas dalam menghadapi bencana, serta kurangnya sarana dan prasarana untuk melaksanakan tugas pokok. Hal ini terjadi salah satunya karena kurangnya anggaran dari pemerintah pusat, pegawai BPBD tidak mengetahui wewenang dan tugas secara jelas, serta memicu penurunan kinerja dari pegawai BPBD.

Berikut Capaian Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pesisir Selatan pada tahun 2019 dengan tiga sasaran strategis.

Tabel 1
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019
Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
Kabupaten Pesisir Selatan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (unit)	Realisasi (unit)	Persentase Realisasi(%)
1.	Menghadapi Kapasitas Dalam Menghadapi Bencana	Nagari Tangguh Bencana	18	8	44
		Peningkatan Sarana Dan Prasarana Mitigasi Bencana	31	25	81
2.	Mewujudkan Penanganan Bencana yang Profesional	Personil yang Terampil	40	36	90
		Peralatan Yang Memadai	52	44	85
3.	Pemulihan Daerah Terdampak Bencana	Terbangunnya Fasilitas Publik Daerah Dampak Bencana	20	9	45
		Pulihnya Aktivitas Masyarakat	90	98	109

Sumber: BPBD Kabupaten Pesisir Selatan

Dilihat dari tabel 1.1 target dan realisasi kinerja pada tahun 2019 belum tercapai sesuai target, pada sasaran strategis satu dengan indikator nagari tangguh bencana dengan

presentase Realisasi hanya sebesar 44%, dan pada indikator peningkatan sarana dan prasarana mitigasi bencana dengan presentase realisasi sebesar 81%. Sedangkan dengan Strategis dua dengan indikator personil yang terampil presentase realisasinya hanya 90% serta pada indikator peralatan yang memadai presentase realisasi hanya sebesar 85%. Pada Strategis tiga dengan indikator terbangunnya fasilitas publik daerah dampak bencana dengan Persentase Realiasi hanya sebesar 45% namun berbeda dengan indikator pulihnya aktivitas masyarakat melebihi target yaitu persentase penerimaanya sebesar 109%.

Secara keseluruhan terlihat pada tabel 1.1 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019 Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan dengan berbagai macam sasaran strategi belum mencapai target yang ditetapkan serta kinerja yang belum optimal yang dilakukan oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengalaman kerja sebagai langkah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan agar menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Pua et al., 2017).

Kualitas kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi (Setiyadi & Wartini, 2016).

Alasan peneliti melakukan penelitian terkait dengan kualitas kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ialah adanya perbedaan hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh (Bili et al., 2018) terkait dengan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja namun penelitian yang dilakukan (Uhing et al., 2015) terkait dengan pengalaman kerja menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Mukuan, 2014) terkait dengan pengaruh kualitas kerja menunjukkan hasil bahwa kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiyadi & Wartini, 2016) menunjukkan hasil bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. Alasan penulis memilih meneliti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan adalah karena strategi belum mencapai target yang ditetapkan serta kinerja yang belum optimal yang dilakukan oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan.

Rumusan masalah ialah: (1) Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan? (2) Seberapa besar pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan?

Penelitian Robbins dan Timothy (2008 :162) Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerja nya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan (Bili et al., 2018) mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Pua et al., 2017) mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Air Manado dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H₁ : Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

Kualitas kerja dipandang sebagai alternatif pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan, Apabila kualitas kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi (Ristanti & Dihan, 2016).

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh (Ristanti & Dihan, 2016) mengenai pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap menunjukkan hasil bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan selaras dengan penelitian yang dilakukan (Mukuan, 2014) terkait dengan pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat menunjukkan hasil bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₁ : Kualitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang penilaiannya dilakukan dengan pengumpulan data yang berbentuk angka-angka ataupun menggunakan instrument penelitian atau kalimat yang diubah menjadi informasi dengan tujuan menguji teori yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan BPBD Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 79 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Dimana total sampling merupakan metode pengambilan sampel seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 79 karyawan dijadikan sampel.

Tabel 2**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator Pengukuran	Sumber
1	Kinerja Pegawai	Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan tersebut. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Serta kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen Kerja	(Fikri et al., 2018))
2	Pengalaman Kerja	pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik	1. Lama Waktu bekerja atau masa kerja 2. Tingkat Pengetahuan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan	(Bili et al., 2018)
3	Kualitas Kerja	Kualitas Kerja adalah melibatkan memberikan pekerja kesempatan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk	1. Pertumbuhan dan pengembangan 2. Partisipasi 3. Sistem imbalan yang inovatif 4. Lingkungan kerja	(Ristanti & Dihan, 2016)

		membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif.		
--	--	---	--	--

Diolah: Peneliti

Pengujian pertama menggunakan uji kualitas data yang meliputi: uji validitas dan reliabilitas. Kemudian menggunakan uji asumsi klasik. Selanjutnya uji hipotesis dengan *multiple linear regression* dengan bantuan olahan Data Primer untuk membuktikan hubungan variabel X dan Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja
Item-Total Statistics

Item	Corrected Item Total Correction	Role Of Thumb	Kesimpulan
X1.1	0.708	0,300	Valid
X1.2	0.843	0,300	Valid
X1.3	0.865	0,300	Valid
X1.4	0.904	0,300	Valid
X1.5	0.882	0,300	Valid
X1.6	0.640	0,300	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji validitas variabel pengalaman kerja diperoleh dari 10 soal yang diakui valid. Oleh sebab itu, item masalah dalam variabel pengalaman kerja cocok sebagai alat penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja
Item-Total Statistics

Item	Corrected Item Total Correction	Role Of Thumb	Kesimpulan
X2.1	0.849	0,300	Valid
X2.2	0.952	0,300	Valid
X2.3	0.990	0,300	Valid
X2.4	0.892	0,300	Valid
X2.5	0.936	0,300	Valid

X2.6	0.912	0,300	Valid
X2.7	0.962	0,300	Valid
X2.8	0.960	0,300	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4. Hasil uji validitas variabilitas kualitas kerja diperoleh dari hasil 8 diakui sebagai valid. Dengan demikian item pertanyaan variabel kualitas kerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Jika Anda memiliki konstruktor atau variabel nilai alpha Cronbach > 0,70, Anda dapat melakukan konverter variabel yang andal. Hasil uji reliabilitas dapat diakses sebagai berikut:

Tabel 5

Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Item-Total Statistics

Variabel	Cronbach Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,965	0,700	Reliabel
Pengalaman Kerja (X1)	0,934	0,700	Reliabel
Kualitas Kerja (X2)	0,983	0,700	Reliabel

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 5. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,934, kualitas kerja sebesar 0,983, dan kinerja karyawan adalah 0.965. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,7, artinya kuesioner reliabel. sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa item pada kuisisioner bersifat reliabel dan item-item memiliki kekonsistenan dalam pengukuran skor.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas.

Uji normalitas ini bertujuan untuk menilai data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi atau tidak. Adapun indikator yang mengukur dalam uji normalitas yaitu One Sampel Kormogorof Smirnov Test dengan standar Alpha 5%. Bisa ditarik kesimpulan jika sign besar dari 5% maka penelitian terdistribusi secara normal, sebaliknya jika sign kecil dari 5% maka penelitian tidak normal (Sugiyono, 2017).

Tabel 6**Hasil Uji Normalitas Model Regresi**

Asymp sig 2 tailed	Alpha	Kesimpulan
0,08	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 6 disimpulkan bahwa nilai residual standar dalam penelitian tersebut berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada pengujian dengan menggunakan Kormogorov-Smirnov (K-S) one sample, hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. 0,08 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dengan demikian tahap pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

2. Hasil Uji Multikolinearitas**Tabel 7****Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Pengalaman Kerja	2.562	0.39	Bebas Gejala Multikolinearitas
Kualitas Kerja	2.562	0.39	Bebas Gejala Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2020

Pada uji multikolienaritas diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF besar dari 10% dan nilai Tolerance besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**Tabel 8****Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
Pengalaman Kerja	0,45	0,05	Bebas Gejala Heteroskedostisitas
Kualitas Kerja	0,15	0,05	Bebas Gejala Heteroskedostisitas

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas melalui spss dapat dilihat bahwa nilai sign setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05 maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Konstanta dan Variabel	Koefisien Regresi
Constant	12.703
Pengalaman Kerja	0.541
Kualitas Kerja	0.433

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 12.703 + 0.541X_1 + 0.433X_2$$

Dimana artinya:

1. Nilai $a = 12.703$ jika pengalaman kerja dan kualitas kerja bernilai nol (0) maka kinerja karyawan akan tetap konstan sebesar 12.703 satuan.
2. Nilai $X_1 = 0.541$ jika koefisien regresi pengalaman kerja menunjukkan arah positif terhadap kinerja karyawan, dan bila ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Pesisir Selatan sebesar 0.541 dengan asumsi variable kualitas kerja tetap.
3. Nilai $X_2 = 0.433$ jika koefisien regresi kualitas kerja menunjukkan arah positif terhadap kinerja karyawan, dan bila ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Pesisir Selatan sebesar 0.433 dengan asumsi variable pengalaman kerja tetap.

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T.Tabel	T.Hitung	Sign.	Kesimpulan
Pengalaman Kerja	1,99125	2.036	0.045	H ₁ diterima
Kualitas Kerja	1,99125	2.482	0.015	H ₂ diterima

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan tabel uji diatas dapat diketahui bahwa hipotesis 1 yang diterima, yaitu pengalaman kerja. Diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2.036 > 1,99125$ dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.045 < 0,05$)).

Berdasarkan tabel uji diatas, juga diketahui bahwa hipotesis 2 juga diterima, yaitu variabel pengalaman kerja. Diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.482 > 1,99125$) dengan nilai sign lebih kecil dari nilai alpha ($0.015 < 0,05$).

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan maka dapat disajikan untuk hipotesis pertama didapatkan hasil estimasi variabel produk memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hal yang sama dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan (Bili et al., 2018), pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan maka dapat disajikan untuk hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel kualitas kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh (Ristanti & Dihan, 2016) mengenai pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap menunjukkan hasil bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan selaras dengan penelitian yang dilakukan (Mukuan, 2014) terkait dengan pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat menunjukkan hasil bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kualitas kerja dipandang sebagai alternatif pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan, Apabila kualitas kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi (Ristanti & Dihan, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada ALLAH SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya dan sholawat kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih nan tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, semangat, dan do'a Khususnya Orang Tua penulis, dan teruntuk Ibuk Febsri Susanti,SEI,MM Selaku dosen pembimbing penelitian saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, F. P., Kamela, I., & Dharma, S. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 1–12.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Fikri, K., Roky, A., & Putra, A. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(01), 23–32.
- Ibrahim, E., Djaelani, K., & Khoirul, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang. *E-Journal Riset Manajemen*, 2(1), 104–122.
- Mangkunegara AP , 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Mochammad Barok Triyo, A., & Setyowati, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . United Indo Surabaya. *Jurnal Hasil Penelitian Lppm Untag Surabaya*, 04(01), 10–18.
- Mukuan, A. S. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.35797/Jab.1.002.2014.5152>.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.

- Pua, B. M. O., Lengkong, V. P. K., & Woran, D. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2761–2770. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.17154>
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53–64.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian* (26th ed.). ALFABETA.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017c). *Metode penelitian bisnis* (M. S. sofia Yustiani Suryandari, S.E. (ed.); 3rd ed.). Alfabeta, cv.
- Sugiyono, P. D. (2017d). *metode penelitian kebijakan*.
- Susanti, F. N Fernando (2019) Pengaruh Kualitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Laras Inter Nusa (LIN) Sudodadi Kecamatan Kinali Pasaman Barat.
- Uhing, Y., Tumbel, A., & Mamangkey, T. J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 737–747.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Kutai Timber Indonesia (Studi Kasus Pada Pt . Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99–104. <https://doi.org/10.19184/Jpe.V12i1.7593>