

**ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN**  
**(Studi Pada Bidang Kebersihan Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman  
Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen)**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**N a m a : Guniati**  
**NIM : 145501890**  
**Program Studi : Manajemen S1**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)  
KEBUMEN  
2019**

## ***ABSTRAKSI***

Upaya memakismalkan kualitas SDM dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat kemampuan yang sesuai serta disiplin dalam bekerja. Melalui pengalaman kerja yang memadai tenaga kerja memiliki kompetensi untuk bersaing.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas kebersihan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 95 orang yang merupakan petugas kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Data diambil dengan cara mengajukan pernyataan melalui kuesioner kepada petugas Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Data hasil jawaban responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas penelitian secara bersama berpengaruh terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.

Permasalahan kinerja petugas kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen dapat diselesaikan dengan peningkatan pengalaman, pelatihan dan disiplin kerja.  
*Kata kunci : Pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul dalam skill. Dengan demikian penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik. Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup yang dikelola dengan baik dan didukung oleh SDM serta sarana yang memadai, maka tujuan dari Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup dapat tercapai yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Upaya memakismalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat kemampuan yang sesuai serta disiplin dalam bekerja. Melalui pengalaman kerja yang memadai tenaga kerja memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan pelayanan yang semakin beragam. Seperti pendapat Nitisemito (2000: 62) bahwa manivestasi fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan dan pengalaman kerja pegawai dengan sebaik-baiknya.

Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen saat ini dihadapkan pada permasalahan pengelolaan sampah yang kian hari kian bertambah jumlahnya. Permasalahan lingkungan yang umum terjadi di perkotaan adalah pengelolaan sampah perkotaan yang kurang baik. Sampah yang merupakan bagian sisa aktifitas manusia perlu dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan berbagai permasalahan terhadap kehidupan manusia maupun gangguan pada lingkungan seperti pencemaran lingkungan, penyebaran penyakit, menurunnya estetika dan sebagai pembawa penyakit. Pengelolaan sampah di kota-kota di Indonesia sampai saat ini belum mencapai hasil yang optimal. Berbagai kendala masih dihadapi dalam melaksanakan pengelolaan sampah tersebut baik kendala ekonomi, sosial budaya maupun penerapan teknologi (Nuryani, 2003:56).

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan pada Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen, penulis menemukan adanya pencapaian pengelolaan sampah di Kebumen yang belum sesuai dengan target yang diharapkan dengan beberapa indikator yang ada sebagai berikut.

**Tabel I-1**  
**Kinerja Pengelolaan Sampah di Kebumen**

No.	Parameter	Pencapaian		Prosentase
		Ideal	Realisasi	
1.	Sampah terangkut	109,43m <sup>3</sup> /hari	40 m <sup>3</sup> /hari	36,50%
2.	Luas daerah terlayani	830,23 ha	300,53 ha	36,20%
3.	Jumlah penduduk terlayani	39.774 jiwa	12.000 jiwa	30,17 %

Sumber : Prasurvei Dinas Perkim dan LH Kebumen, 2019

Berikut ini adalah tabel hasil survey lapangan dan wawancara tentang sistem pewaduhan yang kemudian dilandasi oleh standar pelayanan minimal Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.

**Tabel I-2**  
**Jumlah Sarana Pewaduhan**

No.	Jenis Sarana	Standar Pelayanan Minimal	Jumlah sarana yang ada	Kebutuhan seharusnya	Keterangan
1.	Kontainer	30 m <sup>3</sup>	7 unit	6 unit	Memenuhi
2.	Bak sampah	1,5 m <sup>3</sup>	13 unit	20 unit	Kurang
3.	Tong sampah	1 m <sup>3</sup>	38 unit	57 unit	Kurang

Sumber : Prasurvei Dinas Perkim dan LH Kebumen, 2019

Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen dalam menangani permasalahan sampah masih terkendala oleh beberapa hal diantaranya adalah: (1) Jumlah sarana pengumpulan sampah masih jauh dari mencukupi, (2) Jumlah personil yang masih terbatas dan belum mencukupi sehingga tidak dapat melayani secara maksimal, (3) Kendaraan pengangkutan hanya beroperasi satu ritasi per hari sehingga masih kurang optimal, (4) Terbatasnya dana yang disediakan untuk operasional peralatan, (5) Pemasukan dari retribusi tidak seimbang dengan biaya operasional sehingga harus disubsidi, (6) Pengetahuan dan kesadaran masyarakat terhadap pengelolaan sampah masih rendah ; (7) Masyarakat belum sepenuhnya mendukung pengelolaan sampah.

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen ?

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh absensi terhadap kinerja pegawai Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan absensi secara

simultan terhadap kinerja pegawai Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.

## KAJIAN PUSTAKA

Kinerja merupakan catatan hasil (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu untuk menunjukkan sejauhmana pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan. Menurut Robbins dan De Cenzo (2007: 328), kinerja dapat dinilai dari empat dimensi yaitu: a) kuantitas pekerjaan, b) kualitas pekerjaan, c. pengetahuan akan pekerjaan dan d. ketergantungan pegawai terhadap supervisi

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dantanggung jawabnya. Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

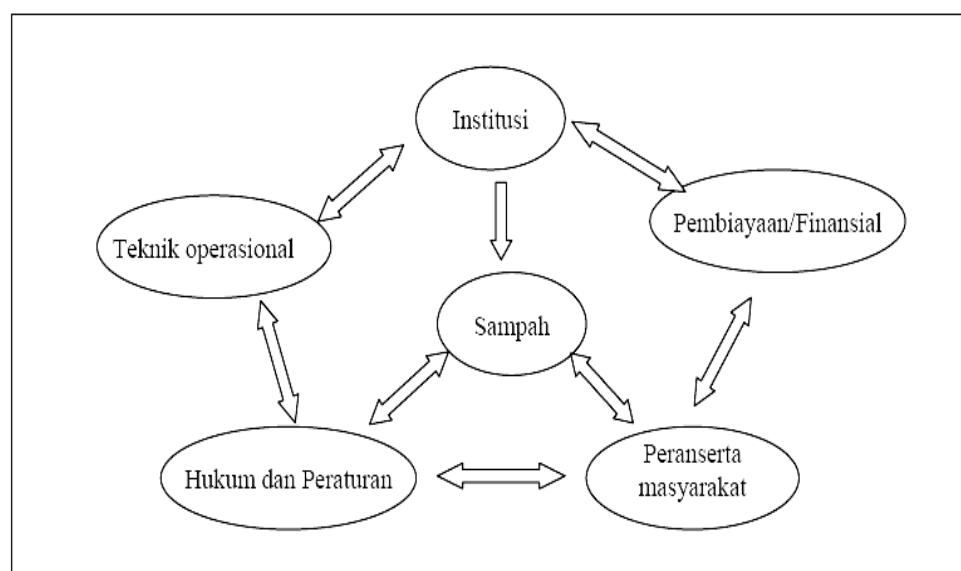
Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. (Soedarmayanti, 2006)

Pengelolaan sampah ialah usaha mengatur atau mengelola sampah dari proses pengumpulan, pemisahan, pemindahan sampai pengolahan dan pembuangan akhir (Cipta Karya, 1993). Pengelolaan sampah terdiri dari 2 jenis yaitu pengelolaan setempat (individu) dan pengelolaan terpusat untuk lingkungan atau perkotaan.

Menurut Kodoatie (2003:217), Sistem pengelolaan sampah perkotaan pada dasarnya dilihat dari komponen-komponen yang saling mendukung satu dengan yang lain saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yaitu kota yang bersih sehat dan teratur. Komponen tersebut adalah: Aspek teknik operasional (teknik), Aspek kelembagaan (institusi), Aspek pembiayaan (finansial); Aspek hukum dan pengaturan (hukum), Aspek peran serta masyarakat.

Karena sistem pengelolaan limbah padat perkotaan harus utuh dan tidak terpotong rantai ekosistemnya maka diperlukan tindakan terkoordinatif, sinkronisasi dan simplifikasi. Untuk peningkatan penanganan persampahan banyak hal yang harus ditinjau diantaranya operasional pengumpulan, pengangkutan dan pembuangan akhir serta peralatan yang digunakan. Disamping itu yang sangat berperan adalah aspek organisasi dan manajemen di dalam pengelolaannya.

**Gambar 2.1 Skema Sistem Pengelolaan Sampah.**



Sumber : SK-SNI T-13-1990-F

Berdasarkan beberapa pengertian seperti di atas, kinerja pengelolaan sampah dapat diukur dengan membandingkan kinerja nyata dengan hasil atau sasaran yang diharapkan, disamping itu kinerja juga sangat terkait dengan tingkat efisiensi dan efektifitas.

Kinerja pengelolaan sampah merupakan perbandingan antara hasil nyata dengan sasaran yang ingin dicapai dalam sistem pengelolaan sampah yang meliputi aspek teknis, kelembagaan, pembiayaan, hukum dan peran serta masyarakat. Untuk melakukan penilaian kinerja dalam pengelolaan sampah sangat terkait dengan kualitas pelayanan yang dapat dinikmati oleh masyarakat serta kepuasan yang dinikmati oleh masyarakat.

Dalam kaitan dengan kondisi yang diharapkan dalam pengelolaan sampah, indikator kinerja pengelolaan sampah pada dasarnya adalah kondisi ideal pengelolaan sampah yang didapatkan dari kajian literatur mengenai sistem pengelolaan sampah maupun maupun sesuai dengan Standar yang ada seperti SNI T-13-1990-F tentang Tata Cara Teknik Pengelolaan Sampah Perkotaan maupun SNI T-12-1991-03 tentang Tata Cara Pengelolaan Sampah Permukiman. Disamping itu penilaian kinerja dapat didasarkan pada pendapat atau persepsi masyarakat selaku pelanggan pelayanan sampah.

Menurut Manullang (2005:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu. (Hariandja, 2002:120) Mengenai berapa lama pengalaman kerja yang minimal harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi masih belum pasti.

*Lenght of Service* atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada suatu lembaga atau perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya dengan baik. (Yunina, 2013:3)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Ada dua tujuan diadakannya program pelatihan. Pertama, pelatihan dilakukan untuk menutupi gap antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini disampaikan definisi dari beberapa ahli:

Menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto (2013:11), mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113), mendefinisikan pelatihan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Adapun menurut Mangkuprawira (2004:135), mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara tegas dapat dipisahkan, yaitu usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan secara teknis bagi karyawan.

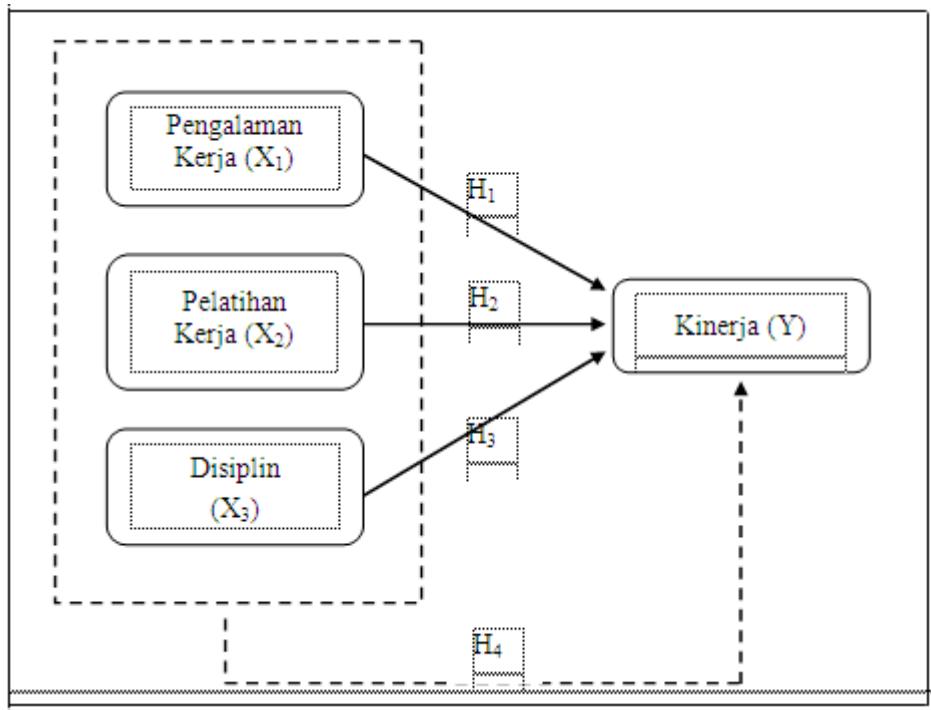
Suatu organisasi perlu menyelenggerakan kegiatan pelatihan agar pegawai dapat mempelajari perilaku kerja baru tertentu. Serangkaian pelatihan yang dirancang untuk maksud tersebut dapat ditempuh melalui prosedur yang efektif dan efisien. Dalam hal ini Wungu dan Brotoharsojo (2003:135), menyatakan tujuan pelatihan adalah sebagai berikut: a)Menyiapkan pegawai dalam penguasaan tertentu. b)Meningkatkan kinerja atau performasi dan produktivitas para pegawai pemegang jabatan-jabatan perusahaan. c)Memberikan kesempatan belajar sebagai bagian dari program pengembangan diri dan karir pegawai. d)Menyiapkan para pegawai agar dapat menangani atau mengerjakan material atau produk baru, metode baru, peralatan dan teknologi baru. e)Menyiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melampaui masa transisi untuk memasuki situasi kerja yang nyata dari suatu perusahaan atau organisasi. f)Memungkinkan diselenggarakannya perencanaan sumber daya manusia yang lebih integratif dan komprehensif dengan kebijakan personalia lainnya sehingga kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan tempat dimana dia bekerja. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan institusi. Semakin disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka akan semakin tinggi pula produktivitas pegawai maupun kinerja perusahaan, ceteris paribus. Kedisiplinan pegawai menurut Mangkuprawira (2007:123) dapat dilihat sebagai berikut : 1) Kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya, 2)Kedisiplinan terkait dengan kemungkinan terjadinya penyimpangan atau masalah kinerja, 3)Timbul karena kesadaran diri pegawai atau dapat juga karena paksaan, 4)Motif keinginan pegawai untuk diakui sebagai orang baik atau pegawai teladan, 5)Tidak semua pegawai memiliki derajat kedisiplinan seratus persen, ada pengaruh faktor-faktor intrinsik dan faktor-faktor ekstrinsik, 6)Kedisiplinan pegawai tidak selalu terkait dengan produktivitas kerjanya, artinya kedisiplinan harus dibarengi dengan kecerdasan, 7)Terkait dengan tindakan institusi berupa konsekuensi pemberian imbalan atau penghargaan (*reward*) ataupun hukuman (*punishment*) bagi pegawai, 8)Kedisiplinan pegawai berkaitan dengan peluang kerjanya.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik tingkat disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Fathoni (2006:126) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan melakukan tindakan dengan sikap disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

**Gambar Kerangka Pikir**



### **Hipotesis**

- $H_1$  : Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.
- $H_2$  : Ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.
- $H_3$  : Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.
- $H_4$  : Ada pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan dan disiplin secara bersama terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.

### **METODE PENELITIAN**

Obyek dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.

Kinerja pengelolaan sampah menurut Standar SNI T-13-1990-F tentang Tata Cara Teknik Pengelolaan Sampah Perkotaan maupun SNI T-12-1991-03 tentang Tata Cara Pengelolaan Sampah Permukiman. Disamping itu penilaian kinerja dapat didasarkan pada pendapat atau persepsi masyarakat selaku pelanggan pelayanan sampah. Indikator kinerja pengelolaan sampah meliputi : jumlah sarana pengumpulan sampah, timbulan sampah, gaji petugas kebersihan, SDM petugas kebersihan, peran serta masyarakat, dan aspek hukum berupa sanksi terhadap pelanggaran perda kebersihan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. (Manulang, 2006 : 15). Indikator pengalaman kerja yang diukur adalah : lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira (2004:135), mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Indikator pelatihan kerja yang diukur adalah tujuan pelatihan, sasaran pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan.

Disiplin adalah sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas (Malayu, 2005 : 60). Indikator disiplin yang diukur adalah ketepatan waktu, menggunakan peralatan dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert 4* kategori jawaban. Maksud kategorisasi jawaban SS S TS STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden, kearah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawaban responden merupakan modifikasi dari skala likert juga itu bila menjawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

Populasi pada penelitian ini adalah petugas kebersihan lapangan pada Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen sebanyak 124 orang tersebar dalam tiga wilayah dan sepuluh jabatan atau tugas. Adapun gambaran jabatan petugas lapangan dan area kerja untuk tenaga kebersihan pada Dinas Perkim dan LH Kabupaten Kebumen adalah sebagai berikut.

Tabel III-1  
Populasi Menurut Jabatan pada Bidang Kebersihan Dinas Perkim dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen

No.	Jabatan/Tugas Lapangan	Jumlah
1.	Sopir Arm Roll	8 orang
2.	Sopir Dump Truck	13 orang
3.	Sopir Viar	8 orang
4.	Pembersih Kontainer	3 orang
5.	Tenaga Muat	48 orang
6.	Tenaga Sapu	31 orang
7.	Operator Alat Berat	2 orang
8.	Tenaga Kebersihan TPA	2 orang
9.	Sopir Tanki	2 orang
10.	Tenaga Pengolah Limbah	7 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>124 orang</b>

Sumber : Dinas Perkim dan LH Kabupaten Kebumen, 2019

Tabel III-2  
Populasi Menurut Area Kerja pada Bidang Kebersihan Dinas Perkim dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen

No.	Area Kerja	Jumlah
1.	Wilayah Barat (Gombong, Karanganyar)	31 orang
2.	Kebumen (Kebumen kota, Kaligending)	71 orang
3.	Wilayah Timur (Pembung,Kutowinangun)	22 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>124 orang</b>

Sumber : Dinas Perkim dan LH Kabupaten Kebumen, 2019

Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut: (Sugiyono,2011).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Besar sampel

N = Besar populasi

e = Error margin (5%)

Berdasarkan rumus diatas dapat dihitung jumlah sampel penelitian ini sebagai berikut:

$$N = 124$$

$$e = 5 \%$$

$$\frac{124 n}{1 + 124 (0,05^2)}$$

$$n = 94,65 \text{ dibulatkan } 95 \text{ orang.}$$

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS Versi 22.0*. Analisis regresi merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan program *SPSS versi 22.0*. Model atau persamaan regresi harus memenuhi uji asumsi klasik. Adapun syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data dianalisis adalah uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda dari *output SPSS* adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.12.**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coeficient		Standardized Coeficient	t	Sig.
	B	Std.Err or	Beta		
1 (Constant)	1,514	2,471		,613	,542
Pengalaman	,334	,116	,205	2,871	,005
Pelatihan	,721	,163	,362	4,471	,000
Disiplin	,752	,179	,414	5,423	,000

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan *output spss*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 1,514 + 0,334 X_1 + 0,721X_2 + 0,752X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: konstanta 1,514 artinya jika pengalaman kerja, pelatihan dan disiplin kerja bernilai nol maka besarnya kinerja petugas kebersihan adalah 1,514 satuan. Koefisien pengalaman kerja ( $X_1$ ) 0,334 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja petugas kebersihan sebesar 0,334 kali. Koefisien pelatihan ( $X_2$ ) 0,721 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja petugas kebersihan sebesar 0,721 kali. Koefisien disiplin kerja ( $X_3$ ) 0,752 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja petugas

Bidang Kebersihan Dinas Pemukiman dan Kawasan Perumahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen sebesar 0,269 kali.

Untuk menguji pengaruh secara sendiri (parsial) maupun secara bersama (simultan) dari variabel pengalaman kerja, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja petugas digunakan uji t dan uji F.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95). Ketentuan yang ditetapkan adalah: 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ;  $\alpha < 5\%$ , maka  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ;  $\alpha > 5\%$ , maka  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel Rangkuman Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	Signifikan
Pengalaman ( $X_1$ )	2,871	0,005
Pelatihan ( $X_2$ )	4,421	0,000
Disiplin ( $X_3$ )	5,423	0,000
Nilai kritis	$t_{tabel} = 1,986$	$\alpha = 0,05$

Sumber : Data primer diolah, 2019

Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut: 1)Variabel pengalaman  $t_{hitung}$  2,871 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,986 pada tingkat signifikan 0,005 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. 2)Variabel pelatihan  $t_{hitung}$  4,421 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,986 pada tingkat signifikan 0,000 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. 3)Variabel disiplin  $t_{hitung}$  5,423 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,986 pada tingkat signifikan 0,000 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama dari variabel bebas yang diteliti terhadap terhadap variabel terikatnya maka digunakan uji F dengan ketentuan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan penarikan kesimpulan adalah : a.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha < 5\%$ , maka  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan secara bersama variabel bebas terhadap variabel terikat. b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $\alpha > 5\%$ , maka  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara bersama variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel Rangkuman Uji F**

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig
1 Regression	923,892	3	307,964	55,523	,000 <sup>a</sup>
Residual	504,739	91	5,547		
Total	1425,632	94			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil *output* uji F di atas dapat dilihat nilai F hitung 55,523 lebih besar dari nilai F tabel 2,70 pada tingkat signifikan 0,000 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang artinya variabel pengalaman

kerja, pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.

**Tabel Rangkuman Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 <sup>a</sup>	,647	,635	2,355512

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,635 yang artinya sebesar 63,5% kinerja petugas Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, pelatihan dan disiplin sedangkan 36,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap kinerja petugas adalah memahami dengan baik, mempunyai pengetahuan terhadap tugasnya, mempunyai keterampilan yang memadai, kemampuan mengoperasikan alat kerja, pengalaman yang dimiliki dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Pelatihan yang berpengaruh yaitu kualitas pelatihan, kriteria pelatihan, pelatih (*trainer*) yang kompeten, materi pelatihan dan metode pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pada kehadiran petugas yang tepat waktu, keterampilan dalam mengoperasikan peralatan dan ketataan terhadap peraturan kerja.

Kinerja petugas kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen khususnya yang menangani pengelolaan sampah sangat tergantung dari memadainya sarana maupun peralatan yang ada pada dinas tersebut. Sementara itu sistem pengolahan sampah juga bergantung pada beberapa aspek atau komponen yang saling mendukung satu dengan yang lain saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yaitu kota yang bersih sehat dan teratur. Aspek tersebut diataranya adalah aspek teknis yang mencakup jumlah sarana pengumpulan sampah. Aspek kelembagaan yang meliputi jumlah personil, aspek pembiayaan yang meliputi ketersediaan dana operasional, aspek peran serta masyarakat yaitu tingkat kesadaran masyarakat dalam mendukung pengelolaan sampah.

Selain itu beberapa aspek yang mendukung kinerja pengelolaan sampah adalah aspek hukum yaitu penindakan atau adanya perda yang mengatur atau memberikan penindakan. Aspek pelayanan yaitu sistem pengelolaan sampah mendahulukan pencapaian keseimbangan pelayanan dilihat dari segi kepentingan sanitasi dan ekonomis, kualitas pelayanan dan kuantitas pelayanan.

## **Kesimpulan**

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara bersama terhadap kinerja petugas kebersihan pada Bidang Kebersihan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sekaligus membuktikan hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Pelatihan mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara bersama terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil penelitian ini sekaligus membuktikan hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen. Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara bersama terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil penelitian ini sekaligus membuktikan hipotesis ketigas yang menyebutkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas Bidang Kebersihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen.

### Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan maka penulis mengajukan beberapa saran di antaranya sebagai berikut; Memberikan perhatian pada SDM petugas bidang kebersihan khususnya masalah pengalaman kerja. Memberikan program pelatihan dan pengembangan pada petugas kebersihan yang sesuai dengan tugasnya masing-masing. Melakukan sosialisasi mengenai peraturan dan menanamkan kesadaran kepada petugas, melakukan pengawasan terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan petugas, dan memberikan sanksi yang sesuai terhadap pelanggaran disiplin serta memberikan penghargaan kepada petugas yang memiliki disiplin kerja tinggi. Melengkapi sarana teknis pengelolaan sampah seperti sarana pewadahan dan sarana pengangkutan yang mempunyai efektifitas tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pengelolaan sampah. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji variabel yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja petugas kebersihan seperti komitmen organisasi dan *job overload* sehingga menambah wawasan pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bernard, I, Chaster. 2002. Organisasi dan Manajemen Struktur, Prilaku dan. Proses. Jakarta: Gramedia.
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (2011). *Diagnosing And Changing Organizational Culture. Third Edition*. San Fransisco, CA : Jossey - Bass.
- De Cenzo, D.A & Robbins, S.P. 2007. *Human Resouces Management. 5 Th. End*. New York: John Willey & Sons. Inc.
- Faustino Cardoso. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi Offset.
- Flippo, Edwin B, 2001, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Masud, Jilid 1 dan 2, Edisi 6, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2002. Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gomes, Fouston C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 2006, Analisis Regresi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Harry Trijanuar.2016.*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali*. Tesis.Publikasi.Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Hasibuan, S.P. Melayu, H, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan.Cetakan Kesembilan. PT. Toko Gunung Agung : Jakarta.
- Imam Ghazali (2011) *Apilkasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indra Basri.2015.*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra Multikarya Bandung*. Skripsi.Dipublikasikan.Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

Ismaria, 2002, *Prinsip Dasar Pengukuran Efektifitas Sistem Pengelolaan Sampah*, ITB Bandung.

Likdanawati. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan*. Jurnal Visioner & Strategis Vol. 7 No. 1 Maret 2018.Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh Lhokseumawe.

Lubis Ronna. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang*. SKRIPSI: FISIP UNDIP.

Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Prabu Anwar, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.

Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2004. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.

Manullang, 2005. *Dasar Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.

Moersid. M.M. 2004. *Konsep National Action Plan Pengelolaan Sampah Dalam Rangka Millenium*. Jakarta : Agro Media Pustaka.

Nasrullah, 2001, *Pengelolaan Limbah Padat*, Diktat Kuliah Persampaahan, Program Studi Teknik Lingkungan, Fakultas Teknik Undip, Semarang.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nurmandi, Achmad, 2010, *Manajemen Pelayanan Publik*. PT. Sinergi Visi Utama, Yogyakarta.

Nuryani S, dkk (2003). *Jurnal Ilmu Tanah dan Lingkungan*, UGM Yogayakarta.

Raymond Wungow, Adolfina. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Cabang Menado*. Jurnal EMBA Vol. 6 No. 3 Juli 2018. Hal. 1758 – 1767. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Ridwan. (2006). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal:Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* . Jakarta. Salemba Empat.

Santoso, Singgih dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. (2006 ). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung. Mandar. Maju.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE

Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.

Swasto, Bambang. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan)*.Malang : Bayumedia

Swasto. 2003. *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung: PT. Rineka Cipta.

Syafrudin 2006, *Buku ajar Pengelolaan Limbah Padat (Sampah) Perkotaan*, Program Studi Teknik Lingkungan, Fakultas Teknik Undip, Semarang .

T. Hani.Handoko. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Widi Hartanto, 2006. *Kinerja Pengelolaan Sampah di Kota Gombong*. Tesis Publikasi. Program Pasca Sarjana. Magister Teknik Pembangunan Wilayah Dan Kota. Universitas Diponegoro Semarang.

Widyatmoko, Sintorini, 2002, *Menghindari, Mengolah dan Menyingkirkan Sampah*, Abadi Tandur, Jakarta.