

**ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
PENGHARGAAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, WORK ENVIRONMENT,  
REWARDS AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

**<sup>1</sup>Akbar Said**

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot  
[abhyzart70@gmail.com](mailto:abhyzart70@gmail.com)

**<sup>2</sup>Muh. Resky Iskandar**

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar  
[yudharamadhan61@gmail.com](mailto:yudharamadhan61@gmail.com)

***Abstract***

*The study aims to determine and analyze the influence of Work Experience, Work Environment, Awards and Training on employee performance and which variables have the most influence on the Kalla Aspal Division at PT Bumi Sarana Utama Makassar. This type of research is quantitative research. Quantitative data is data that is managed by calculating or spreading it into numbers or values related to employee performance. The analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis to test whether there is a relationship or influence between the two independent variables (X) with or more dependent variables (Y). Based on the results of the study, it shows that the variables Work Experience, Work Environment, Awards, and training together have a significant influence on employee performance and have a very strong influence on employee performance. Partially, the variables Work Experience, Work Environment, Awards, and training have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bumi Sarana Utama Makassar. The variable Work Experience partially has a dominant effect on employee performance at PT. Bumi Sarana Utama Makassar*

*Keywords: Work Experience, Work Environment, Awards, Training, Employee Performance*

**Abstrak**

Penelitian bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan Dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dan variable mana yang paling berpengaruh Pada Devisi Kalla Aspal Di PT Bumi Sarana Utama Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan data yang dikelola dengan menghitung atau menjebarkan kedalam angka atau nilai yang berhubungan terhadap kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda Untuk menguji apak terdapat hubungan serta, atau pengaruh antara kedua variabel bebas (X) dengan atau lebih sebuah variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variable Pengalaman kerja, Lingkungan kerja, Penghargaan, dan pelatihan bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, Secara parsial variable Pengalaman kerja, Lingkungan kerja, Penghargaan, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sarana Utama Makassar. Variabel Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

**PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab suatu manajemen yang ada dalam suatu organisasi baik itu di instansi pemerintah maupun instansi swasta. Bewrbagai cara yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam



meningkatkan mutu dan kualitas kerja para pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Memberikan berbagai pemahaman kerja kepada setiap pegawai yang ada dalam setiap perusahaan merupakan tanggung jawab bagian manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Selain itu perkembangan dunia usaha dan industri di era globalisasi saat ini menuntut setiap pelaku usaha untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan usaha yang ada di lingkungan sekitarnya. Persaingan dunia usaha dalam meningkatkan eksistensi merupakan hal yang harus menjadi perhatian bagi setiap pelaku bisnis, selain itu perlu memperhatikan teknologi yang akan digunakan demi untuk menunjang hasil kerja yang lebih baik.

Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dewasa ini menunjukkan pada perubahan yang semakin meningkat dengan pesat dalam berbagai aspek kehidupan. Kemajuan ini juga merupakan perwujudan dari kemajuan budaya yang menuntut terciptanya efisiensi dan efektifitas dalam perhitungan waktu, tenaga dan biaya. Pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas tersebut dilakukan melalui adanya berbagai penemuan baru (Inovation) yang jelas memiliki pengaruh dan dampak signifikan terhadap peningkatan pengelolaan sumber daya manusia, dimana manusia sebagai SDM merupakan motor penggerak dan pengelola sumber-sumber daya lainnya (resources), seperti modal (capital), lahan (land), teknologi (technology) dan bahan baku (material). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari program pembangunan nasional perlu dijadikan sebagai prioritas utama dan memperoleh perhatian yang serius untuk menghasilkan manusia Indonesia yang berkualitas tinggi dalam mendukung pembangunan nasional dan tangguh guna menghadapi berbagai tantangan (challenges) dan permasalahan (problems) yang bersifat multi kompleks.

Faktor sumber daya manusia merupakan dimensi yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu instansi karena manusialah yang menjadi perencana dan penentu operasional suatu instansi dengan mengikutsertakan peran aktif sumber daya manusia itu sendiri terutama pemimpin dan orang yang dipimpinnya dalam hal ini Pegawai.

Selain sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan instansi, manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Berbagai upaya selalu dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan bekerja sebagai salah satu anggota organisasi/instansi. Keterikatan seseorang untuk bekerja dalam organisasi/instansi, memiliki tujuan yang beragam, karena individu-individu yang terlibat berasal dari latar belakang pendidikan, ekonomi dan sosial yang berbeda serta motivasi untuk bekerjapun berbeda.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pergerakan suatu instansi. Ukuran kemampuan seorang Pegawai dinilai dari sejauh mana tingkat kinerja Pegawai dalam suatu instansi. Secara umum, kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi kinerja Pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kinerja Pegawai maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja instansi.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran

kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi Pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi Pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan salah satu factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja Pegawai, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliable tentang prestasi kerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja Pegawai secara baik. Disamping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk peencanaan karir bagi mereka masing-masing.

Begitupun pada devisi Kalla Aspal di PT Bumi Sarana Utama Makassar perlu dilakukan atas penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil Pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasional, maupun level mikro individual.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan menetapkan judul sebagai berikut : "Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Devisi Kalla Aspal di PT Bumi Sarana Utama Makassar"

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang objektif dan akurat terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di PT Bumi Sarana Utama Makassar, khususnya pada devisi Kalla Aspal. Penelitian dilaksanakan selama bulan Juni hingga Juli 2023, menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui empat teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi penelitian berjumlah 102 orang, namun yang dijadikan sampel hanya 25 pegawai pada devisi Kalla Aspal dengan metode sensus. Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dari responden dan data sekunder dari dokumen perusahaan.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen seperti pengalaman

kerja, lingkungan kerja, penghargaan, dan pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Definisi operasional disusun untuk memperjelas konsep tiap variabel, seperti kinerja yang diukur dari prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerja sama. Begitu pula variabel lain memiliki indikator yang terukur dan terdefinisi dengan jelas, sehingga mempermudah dalam pengumpulan serta analisis data secara sistematis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik responden yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Pria cenderung memiliki kekuatan fisik lebih besar, cepat dalam mengambil keputusan, namun kurang memperhatikan aspek emosional. Sebaliknya, wanita dikenal lebih teliti, terampil, dan sensitif terhadap perasaan. Komposisi jumlah karyawan pria dan wanita dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase  |
|-----|---------------|-----------|-------------|
| 1.  | Pria          | 21        | 65,63%      |
| 2.  | Wanita        | 11        | 34,37       |
|     | <b>Jumlah</b> | <b>32</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar terdiri atas laki-laki sebanyak 21 orang (65,63%) dan wanita sebanyak 11 orang (34,37%). Masing-masing karyawan diberi tugas dan tanggungjawab sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

### 2. Tingkat Usia Responden

Usia mencerminkan tingkat kematangan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Semakin bertambah usia, seseorang cenderung lebih bertanggung jawab dan puas dalam bekerja, meskipun kemampuan fisik dan psikis cenderung menurun. Distribusi usia responden dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Tingkat Usia Responden

| Kelompok Umur (thn)    | Jumlah    | Persentase  |
|------------------------|-----------|-------------|
| 25 - 30                | 5         | 15,63%      |
| 31 - 35                | 8         | 25%         |
| 36 - 40                | 12        | 37,5%       |
| 41 - 45                | 4         | 12,5%       |
| 46 - 50                | 3         | 9,37%       |
| <b>Total responden</b> | <b>32</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan informasi Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata karyawan berada pada tingkat usia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar apapun tanggungjawab yang diberikan akan mampu dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dalam Tabel 2 di atas dimana tingkat usia paling produktif berada antara kisaran umur 31 - 45 tahun. Jumlah karyawan yang berada posisi umur tersebut sekitar 24 orang (75%). Dengan demikian kemampuan dan motivasi yang dimiliki cukup tinggi.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan proses pembelajaran dan transformasi ilmu pengetahuan dalam rangka meningkatkan kemampuan pengetahuan baik yang bersifat umum maupun yang bersifat teknis. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki seseorang diindikasikan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimilikinya. Untuk mengetahui jenjang pendidikan masing-masing responden dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 Tingkat Pendidikan Responden

| Jenis Pendidikan | Jumlah    | Persentase |
|------------------|-----------|------------|
| SLTP             | -         | -          |
| SLTA             | 5         | 15,6%      |
| Diploma          | 12        | 37,5%      |
| Strata 1         | 15        | 46,9%      |
| <b>Jumlah</b>    | <b>32</b> | <b>100</b> |

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah berada diatas jejang pendidikan SLTA. Ini menunjukkan bahwa sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan merupakan sumber daya yang handal yang memliki pengetahuan dan pemahaman .

### 4. Analisis Data

Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS 26.0 for windows diperoleh hasil analisis output seperti terangkum dalam tabel 4, berikut :

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model              | Unstandardized coefficients |            | Standarized coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                     |       |      |
| 1 (constant)       | ,591                        | ,521       |                          | 1,134 | ,267 |
| Pengalaman kerja   | ,321                        | ,080       | ,485                     | 3,994 | ,000 |
| Lingkungan kerja   | ,199                        | ,090       | ,279                     | 2,204 | ,036 |
| Penghargaan        | ,093                        | ,038       | ,290                     | 2,435 | ,022 |
| Pelatihan          | ,261                        | ,097       | ,337                     | 2,708 | ,012 |
| Multiple R = 0,787 |                             |            |                          |       |      |
| R-Square = 0,619   |                             |            |                          |       |      |
| F-Hitung = 10,966  |                             |            |                          |       |      |
| Sig-F = 0,000      |                             |            |                          |       |      |

Sumber : Data Diolah SPSS 26

#### 1) Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (multiple R) dari persamaan regresi adalah sebesar 0,787. Nilai R berkisar antara -1 hingga 1 yang menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variable dependent (kinerja karyawan) dan variable indepedent (Pengalaman kerja, Lingkungan kerja, Penghargaan, dan Pelatihan) adalah sangat kuat.

#### 2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R-Squared) dari persamaan regresi adalah sebesar 0,619 atau 61,9% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara variabel dependent (kinerja karyawan) dan variable indepedent (Pengalaman kerja, Lingkungan kerja,

Penghargaan, dan Pelatihan) adalah sebesar 61,9% dan sisanya sebesar 38,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

### 3) Uji Signifikansi Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai 0,000 lebih kecil(<) dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pengalaman kerja, Lingkungan kerja, Penghargaan, dan Pelatihan, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis bahwa Pengalaman kerja, Lingkungan kerja, Penghargaan, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar.

## 5. Uji Signifikansi secara Parsial (Uji-T)

### **Pengalaman kerja**

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Pengalaman kerja adalah 0,321 Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar.

### **Lingkungan kerja**

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Lingkungan kerja adalah 0,199. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,036. Nilai 0,036 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar.

### **Penghargaan**

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel penghargaan adalah 0,093. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,022. Nilai 0,022 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar.

### **Pelatihan**

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan adalah 0,261. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,012. Nilai 0,012 lebih kecil (>) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar.

## **Pembahasan**

Pendidikan adalah merupakan alih transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan melalui proses pembelajaran baik secara formal maupun informal dengan maksud meningkatkan kemampuan dan kecerdasan individu baik kecerdasan intelektual (Intellectual

Intelligence), kecerdasan emosional (Emotional Intelligence), dan kecerdasan spiritual (Spritual Intelligence), yang dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang bagaimana melakukan sesuatu yang baik dan bermanfaat baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan lingkungannya . Secara teoritis seseorang yang memiliki kemampuan dan kecerdasan yang tinggi dan kemudian digunakan pada jalan yang benar dan bermanfaat pada orang banyak, maka yang bersangkutan akan mendapatkan paling sedikit dua penghasilan sekaligus, yang pertama adalah meningkatkan kinerja dan kedua, memperoleh amal kebajikan.

Seseorang yang memiliki pendidikan berarti orang tersebut telah memiliki pengetahuan baik tentang teori dan konsep sekaligus berdampak pada perubahan perilaku dan sikap. Dengan demikian konsekuensi dari suatu pendidikan tersebut adalah bertujuan untuk melakukan perubahan dari sikap yang pesimis menjadi optimis, orang-orang yang ketika pada awalnya tidak mampu melakukan sesuatu menjadi orang yang mampu bahkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian pendidikan mampu mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sedangkan Pengalaman kerja adalah suatu pembelajaran yang sistematis dengan waktu yang relative berjangka pendek. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan berupa keterampilan dan keahlian (skill) terhadap suatu bidang kerja tertentu terutama yang bersifat teknis (Misalnya : Bagian operator, bagian keuangan, manajemen operasional dan sebagainya).

Dalam hubungannya dengan obyek penelitian ini maka yang dimaksud Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Proses Pengalaman kerja ini biasanya lebih ditekankan pada karyawan yang baru guna menyesuaikan diri dalam berbagai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan kata lain untuk melakukan adaptasi dengan pekerjaan yang mungkin akan dikerjakan setelah dilakukan penempatan. Namun dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat, maka karyawan lamapun harus diikutkan dalam Pengalaman kerja guna mengetahui dan memahami penggunaan teknologi tersebut. Ini menunjukkan bahwa kemampuan manusia terhadap pengetahuan dan teknologi harus selalu bersifat dinamis dan berusaha meningkatkan melalui pendidikan dan Pengalaman kerja secara berkala dan berkesinambungan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Oleh karena itu Pengalaman kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja baik individu maupun berkelompok untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan kata lain Pengalaman kerja dapat membantu karyawan untuk menambah dan meningkatkan keterampilan kerja, dan kecakapan baik teknis maupun manajerial .

Variasi keterampilan yang dimiliki seorang pegawai merupakan factor yang dapat mendorong motivasi, kinerja dan kepuasan kerja seseorang. Artinya semakin banyak variasi keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan semakin tinggi pula keinginan (Motivasi) untuk melakukan pekerjaan. Tingginya motivasi untuk bekerja akibat adanya kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan tersebut pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Seseorang yang menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang tinggi akan merasakan

kepuasan tersendiri bagi dirinya. Lebih-lebih lagi jika seandainya prestasi kerja tersebut disertai dengan suatu pemberian penghargaan yang memadai. Oleh karena itu betapa pentingnya keterampilan dan keahlian bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji statistic secara parsial menunjukkan bahwa variable pelatihan dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor yang berpengaruh dalam Pengalaman kerja adalah Classroom Methods, dimana dalam metode ini karyawan diberikan pengajaran, rapat, training, studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar. Sehingga, karyawan tidak hanya mengamati, namun langsung mengaplikasikan materi yang diberikan melalui training. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan dan Pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis maupun manajerial skill berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan. Dengan kata lain, semakin sering seseorang mengikuti pendidikan dan Pengalaman kerja berdasarkan tugas dan fungsinya, akan dapat meningkatkan potensi kemampuan dan keterampilannya yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tidak terlepas dari adanya keinginan akan kebutuhan baik yang bersifat non materil terlebih lagi yang bersifat materil. Kedua keinginan manusia tersebut tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Kebutuhan yang bersifat non materil misalnya, adalah keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, adanya kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat materil salah satu diantaranya adalah pemberian Lingkungan kerjafinansil baik berupa Lingkungan kerja, upah, bonus, komisi, hadiah dan insentif lainnya.

Penghargaan dan semacamnya adalah termasuk dalam bentuk finansil. Akan tetapi kebutuhan manusia tidak hanya tergantung pada penghargaan saja melainkan juga pada kompensasi non finansil. Kebutuhan akan penghargaan lebih focus pada karyawan yang tinggi kebutuhan fisiologisnya yakni karyawan pada level menengah ke bawah. Sedangkan kompensasi non finansil lebih focus pada karyawan pada level menengah ke atas. Oleh sebab itu Lingkungan kerjatersebut baik finansil maupun non finansil adalah merupakan salah bentuk pemberian motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang baik akan mendorong seseorang untuk berkinerja tinggi walaupun hanya bersifat sementara. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar Hal tersebut menjelaskan bahwa penghargaan yang baik, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan diberikan kepada karyawan akan membuat seseorang akan bekerja dengan baik karena mereka merasa dihargai terhadap apa yang mereka telah hasilkan untuk kemajuan perusahaan serta dalam menghadapi pekerjaannya dan ini merupakan penghargaan yang perlu dijaga dan dipelihara dengan baik.

Salah satu factor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan karyawan dalam bekerja adalah kondisi dan penghargaan yang kondusif dengan alasan bagaimanapun juga penghargaan dan penghargaan dapat memberikan spirit dan motivasi yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diamanahkan.

Hasil penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama Makassar. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pelatihan bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang bermuara pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja agar perusahaan dapat mencapai apa yang diharapkan berdasarkan dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengalaman kerja, lingkungan kerja, penghargaan, dan pelatihan berpengaruh signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Sarana Utama Makassar. Secara parsial, keempat variabel tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Di antara keempat variabel tersebut, pengalaman kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang baik dan relevan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan teknis dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan sebaiknya terus mendorong peningkatan pengalaman kerja karyawan, khususnya bagi mereka yang masih belum memiliki keterampilan memadai, melalui pelatihan dan keterlibatan dalam berbagai aktivitas kerja. Selain itu, perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.

Pemberian penghargaan serta pembinaan sikap saling menghargai antar karyawan juga penting untuk membangun suasana kerja yang harmonis. Penempatan karyawan hendaknya disesuaikan dengan pelatihan dan pengalaman yang dimiliki agar mereka dapat menjalankan tugas dengan efektif sesuai bidangnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aliminsyah & Padji. 2016. Kamus Istilah Keuangan dan Perbankan. Bandung : Yrama Widya
- Alwi, Syafruddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif). Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Istijanto, 2015. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, Robert L dan Juh H. Jackson. 2016. Pengalaman dan Organisasi SDM Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Simamora, Henry. 2015. Prilaku Organisasi. Yogyakarta : BPSTIE YKPN.

Siagian, Sondang P., 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Syarif, Rusli, 2014. Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan, Angkasa, Bandung.

Wahidin, Suseno, 2016. Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Pengalaman Organisasi. Bandung : Tarsito.