PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) PROVINSI JAWA BARAT

Work experience and competence against the performance of employees in the department of environment in west java

Maria Veronica

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstract: *Employees performance is a major factor in achieving organizational goals. The factors that needed to be possess by employees in order to have a high performance are good work experience and adequate competence, so that they can give maximum contribution to the organization. The aim of this study is to determine the influence of work experience on employee performance, the influence of competence on employee performance, the influence of work experience on competence, and simultaneous influence of work experience and competence on employee performance.*

Sampling method used is proporsionate random sampling. The analysis used in this study using descriptive and verificative analysis, which consists of multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing using software SPPS 20 17 for Windows.

The descriptive analysis shows that employees have a good work experience, employee competency and employee performance. While verificative analysis shows that the work experience has a significant effect on employee performance, the competence has a significant effect on employee performance, the work experience has a significant effect on the competence, and the work experience and competence have an effect simultaneously on the performance of the employees.

Keywords: *Work Experience, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal awal pembangunan nasional. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan di Indonesia adalah aspek sumber daya manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada, dan memiliki kompetensi yang baik.

Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktifitas karyawannya, tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut apakah sudah bekerja secara efektif. Tugas perusahaan disini adalah bagaimana mendayagunakan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dapat terlihat pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki masih rendah baik dilihat dari segi intelektualnya, keterampilan serta pengalaman yang dimiliki.

Sutrisno (2009:158) pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang

karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Wibowo (2012), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Kesuksesan sebuah organisasi dapat dinilai dari kinerja keseluruhan pegawainya. Menurut Prawirosentono (2013) Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayana yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi.

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat memiliki tanggung jawab yang besar, salah satu faktor yang akan mempengaruhi tingkat keberhasilan Dinas tersebut adalah kinerja pegawainya, karena dengan memiliki pegawai yang mempunyai kinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Sehingga Dinas Lingkungan Hidup mampu mengemban tanggung jawab yang besar tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

(Foster, 2001 : 40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu/masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas menunjukan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Zohar dan Marshall (2000:3) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi menjadi tiga, yaitu:

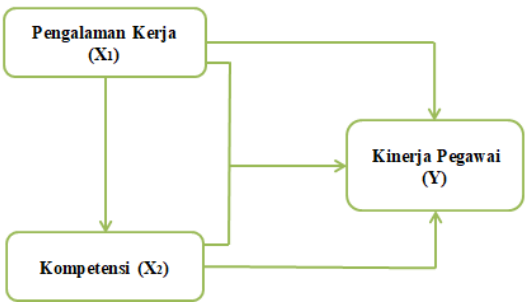
1. Kompetensi Intelektual
2. Kompetensi Emosional
3. Kompetensi Spritual

Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran atau absensi
5. Kemampuan bekerja sama

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Penerapan Pengalaman Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat cukup tinggi.

H2 : Penerapan Kompetensi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat cukup tinggi.

H3 : Penerapan Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat cukup tinggi.

H4 : Ada pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat.

H5 : Ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat.

H6 : Ada pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat.

H7 : Ada pengaruh simultan antara Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif untuk menggambarkan pengalaman kerja (X1), kompetensi (X2) dan kinerja pegawai (Y), sedangkan metode verifikatif untuk menguji pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah Explanatory Survey. Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun metode penarikan sampel yang digunakan adalah random sampling berdasarkan populasi yang terdiri dari 148 pegawai kemudian diambil sampel berdasarkan pembagian bidang sebanyak 60 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi.

Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran. Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2008:54),

“Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberi gambaran dari variabel penelitian. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambar atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Menurut Sugiyono (2013:6) mendefinisikan metode verifikatif sebagai berikut: “Metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan dalam analisis verifikatif dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis jalur (path).

Uji Normalitas

hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 for windows didapatkan hasil Sig sebesar 0.925, hasil 0.925 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya

multikolinieritas diantara variabel bebas. Didapat hasil pengalaman kerja dan kompetensi menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Analisis Model Path

Analisis Sub Struktur I

Analisis Korelasi

Korelasi antara variabel X1 dan X2 adalah 0.911 Artinya hubungan antara Pengalaman Kerja dan Kompetensi memiliki korelasi yang tinggi.

Persamaan Struktural

Persamaan struktur dari Sub Struktur I adalah sebagai berikut:

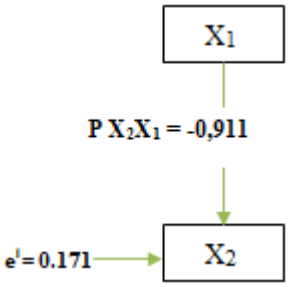
$$X_2 = PX_2X_1 + e_1$$

maka persamaan struktural pada sub struktur I dapat disimpulkan sebagai berikut:

PYX1 = 0.911 : Artinya besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X1) terhadap variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 0.911

e1 = 0.171 : Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0.171

Adapun model sub struktur I sebagai berikut:



Analisis Regresi

Didapatkan nilai thitung untuk variabel Pengalaman Kerja (X1) sebesar 16.783, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ;60 – 2 – 1 = (0,025 ; 57) yaitu 2.002, dikarenakan thitung > ttabel (16.783> 2.002) dan sig (0.000< 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi.

Uji Ketepatan Prediktor

Dapat ditentukan angka Standard Error of Estimate = 3.21909 < angka standard deviasi, yaitu 7.72376 (Variabel Kompetensi). Artinya, variable tersebut sudah tepat dijadikan prediktor.

Analisis Sub Struktur II

Analisis Korelasi

Korelasi antara variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Kinerja (Y) adalah 0.883 termasuk kedalam kategori korelasi tinggi, artinya variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Sedangkan korelasi antara variabel Kompetensi (X2) dan Kinerja (Y) adalah 0.891 termasuk kedalam kategori korelasi tinggi, artinya variabel Kompetensi dalam suatu perusahaan dapat berpengaruh kuat terhadap Kinerja.

Persamaan Struktural

Persamaan struktur dari Sub Struktur II adalah sebagai berikut:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + e^2$$

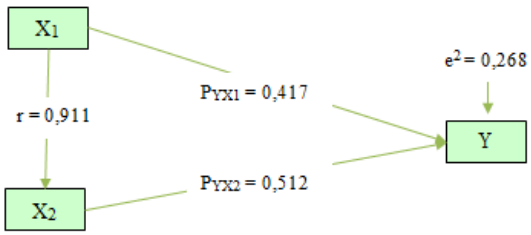
maka persamaan struktural pada sub struktur II dapat disimpulkan sebagai berikut:

PYX1 = 0.417 : Artinya besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.417

PYX2 = 0.512 : Artinya besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.512

e1 = 0.176 : Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 0.176

Adapun model sub struktur II sebagai berikut:



Analisis Regresi

Besarnya R square (R2) adalah 0.824. Angka tersebut memiliki makna besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk memudahkan membacanya dapat dibentuk dalam persentase dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$
$$KD = 0.908 \times 100\%$$
$$= 82.4\%$$

Memiliki arti bahwa besarnya pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 82.4%, dan sisanya 17.6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan untuk melihat pengaruh secara parsial didapat besarnya hubungan antara X1 terhadap variabel Y secara parsial adalah 0.369. Artinya besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja adalah 36.9%. Sedangkan besarnya hubungan variabel Kompetensi terhadap Kinerja secara parsial adalah 0.457.

Memiliki arti bahwa besarnya hubungan Kompetensi terhadap Kinerja adalah 45.7%.

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

- Pengujian Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai
  didapatkan nilai thitung untuk variabel Pengalaman Kerja (X1) sebesar 3.100, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 60 – 2 – 1 = (0,025 ; 57) yaitu 2.002, dikarenakan thitung > ttabel (3.100> 2.002) dan sig (0.000 < 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja.
  Sesuai dengan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristarini dkk (2014) pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- Pengujian Pengujian Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

  Didapatkan nilai thitung untuk variabel Kompetensi (X2) sebesar 3.807, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 60 – 2 – 1 = (0,025 ; 57) yaitu 2.002, dikarenakan thitung > ttabel (3.807> 2.002) dan sig (0.00 < 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
  Hasil ini sesuai juga dengan yang dikemukakan oleh Christilia (2013) , Widyatmini (2008) bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang sangat lemah terhadap kinerja pegawai tetapi sangat signifikan.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Kategori pengujian

H_o ditolak apabila Fhitung> dari Ftabel (α = 0,05)

- Pengujian Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Didapatkan nilai fhitungsebesar 133.506, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai ftabel untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 60 – 3 = 57 sehingga didapat ftabel(2 ; 57) sebesar 3.18 dikarenakan fhitung> ftabel (133.506> 3.18) dan sig (0.000 <0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai.

Sesuai dengan penelitian dari Hasil penelitian Christoffel Kojo dkk (2014) hasil penelitian menunjukan pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Ketepatan Prediktor

Untuk menguji ketepatan prediktor (variabel independen) yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dapat digunakan angka standard deviasi dan angka standard error of estimate.

Didapat angka Standard Error of Estimate = 2.57984< angka standard deviasi, yaitu 6.15331 (Variabel Pengalaman Kerja) dan 7.72376 (variabel Kompetensi). Artinya, ketiga variabel tersebut sudah tepat.

Pengaruh Langsung (Direct Effect), Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect), dan Pengaruh Total (Total Effect)

Didapatkan hasil bahwa hubungan/ pengaruh langsung dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: pengaruh variabel X1 terhadap X2 = 0.911, artinya pengaruhnya 91..1%; pengaruh variabel X1 terhadap Y = 0.417, artinya pengaruhnya 41.7%; pengaruh X2 terhadap Y = 0.512, artinya pengaruhnya 51.2% dan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y = 0.826, artinya pengaruhnya 82.6%. Untuk pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y melalui variabel X2 = 0.466, artinya pengaruh kausalitasnya adalah 46.6%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengalaman Kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki termasuk dalam kategori cukup tinggi, sedangkan lama waktu/masa kerja termasuk dalam kategori rendah. Dikarenakan masih ada pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan mereka, juga masih ada pegawai yang masa kerjanya kurang dari 2 tahun, sehingga belum memiliki pengalaman yang cukup dibandingkan dari pegawai lainnya.
2. Kompetensi terdiri dari 3 indikator yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi spiritual. Indikator kompetensi emosional yang termasuk dalam kategori cukup tinggi, sedangkan indikator kompetensi intelektual termasuk dalam kategori rendah. Dikarenakan masih ada pegawai yang kurang menguasai bidang pekerjaannya, dan belum mampu mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Sehingga keterampilan dan pengetahuan beberapa pegawainya masih harus ditingkatkan lagi.
3. Dari 5 indikator Kinerja Pegawai, yaitu kuantitasi dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Indikator kuantitas dari hasil termasuk dalam kategori cukup tinggi, sedangkan indikator ketepatan waktu dari hasil memperoleh persentase terendah dengan kategori rendah. Dikarenakan ada program dan target yang harus dicapai tiap bulannya, tetapi pencapaiannya kadang melebihi waktu yang telah ditetapkan dan masih ada pegawai yang datang terlambat bekerja.
4. Secara parsial, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

5. Secara parsial, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
6. Secara parsial, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kompetensi, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
7. Secara simultan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Adapun hal yang disarankan untuk ditingkatkan kepada pihak instansi sebaiknya dengan memberikan pelatihan atau diklat kepada pegawai – pegawai baru yang akan masuk ke instansi ini agar lebih dapat mengetahui dan memahami pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu instansi harus bisa lebih mampu memback up pegawai yang akan di mutasi ke daerah lain.
2. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu sebaiknya dengan menyesuaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai tersebut dengan basic yang dimiliki agar bisa mampu bekerja secara lebih optimal.
3. Adapun yang disarankan oleh peneliti yaitu pegawai sebaiknya lebih mampu mengatur pekerjaan dan waktu yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan tidak tertunda dan dapat selesai tepat pada waktunya
4. Pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat bisa dibilang baik, pada kondisi ini sebaiknya bisa dimanfaatkan instansi untuk memberikan setiap pengalaman kerja yang terjadi demi meningkatkan kualitas kinerja pegawai tersebut.
5. Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat bisa dibilang baik, pada kondisi ini dengan basic yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat mengimplementasikan ilmu mereka dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut untuk menjadi lebih baik lagi.
6. Pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kompetensi di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat bisa dibilang baik, pada kondisi ini sebaiknya dengan memberikan pengalaman dalam memberikan pelatihan kepada setiap pegawai tentu bisa meningkatkan kualitas kompetensi pegawai tersebut.
7. Dengan adanya pengaruh antara pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang bisa dibilang baik, pada kondisi ini sebaikya menjadi variabel yang harus bersama – sama ditingkatkan untuk membuat kinerja pegawai yang ada sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Christilia O. Posuma. 2013. Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656

Christoffel Kojo, Jennifer Octora Kapahang, Yantje Uhing, 2014. Pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ISSN 2303-1174, Vol 2 Desember 2014.

Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM : Jakarta

Mathis, Robert L and Jackson, H. John, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.

Prawirosentono, Suryadi. 2013. Kebijakan Kinerja Pegawai. Yogyakarta:BPFE.

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Bandung.

_____ 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zohar, Danah and Ian Marshall. 2000. Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence. Bloomsbury Publishing Plc.