

## PENGARUH PENGALAMAN KERJADAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PARIGI MOUTONG

ABD RAHMAN \*)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1). Mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong. (2). Mengetahui pengaruh pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong. (3). Mengetahui pengaruh semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong. Adapun hasil penelitian yang di dapatkan dilapangan bahwa nilai *adjust (R-Square/R<sup>2</sup>)* sebesar 0.278 menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh sebesar 27% terhadap kinerja pegawai sedangkan selebihnya 73% dijelaskan variabel - variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian. Pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan kabupaten Parigi Moutong hipotesis pertama dinyatakan terbukti. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan kabupaten Parigi Moutong, hipotesis kedua dinyatakan terbukti. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan kabupaten Parigi Moutong, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Kata kunci: Pengalaman Kerja. Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Dewasa ini pemerintah baik pusat maupun daerah tengah giat-giatnya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada setiap dinas atau instansi yang ada. Peningkatan kinerja ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakat, khususnya dari sudut pandang sumber daya manusia. Untuk dapat menampilkan atau memberikan kinerja yang baik terhadap sebuah pekerjaan, maka dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, dinyatakan bahwa sebaiknya seseorang ditempatkan pada tempat yang tepat (*the right man on the right job*), atau dengan kata lain, kemampuan seseorang akan dapat teroptimalkan ketika ia ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan kemampuannya.

Pegawai Negeri Sipil yang saat ini mengabdikan dirinya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, adalah pegawai yang direkrut dengan melewati sejumlah prosedur dan dianggap memenuhi persyaratan, salah satunya adalah semangat kerja. Semangat kerja yang dipersyaratkan bagi seorang Pegawai Negeri Sipil adalah semangat kerja formal. Dengan kata lain seorang Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk

memiliki semangat kerja yang memadai sesuai dengan bidang kerja yang diminatinya.

Dalam beberapa teori dinyatakan bahwa semakin tinggi semangat kerja seseorang, semakin tinggi pula penguasaannya terhadap suatu pekerjaan (Gibson, 1994 : 121). Dalam berbagai kajian mengenai sumber daya manusia, posisi semangat kerja sangat ditekankan, khususnya menyangkut kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya semangat kerja yang memadai, maka seseorang dapat mengabdikan kepada negara dengan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Ketika telah menjadi Pegawai Negeri Sipil, dituntut dari dirinya adalah untuk menunjukkan kerja yang baik atau harus berkinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong ?

3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong ?

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong.
2. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong.
3. Mengetahui pengaruh semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong

#### **PENGERTIAN PENGALAMAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KINERJA**

Dalam hubungannya dengan pengalaman kerja, Dessler (1997; 138) bahwa “pengalaman kerja menyatakan untuk membantu mengembangkan potensi promosi berorientasi karir”. Penyedia dari karyawan diangkat dengan menghubungkan kinerja masa lalu dari karyawan dan kebutuhan pengembangannya dalam sebuah rencana karir yang formal. Dengan pengalaman ini orang secara sadar atau tidak sadar akan memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang pekerjaan, akan dapat meningkatkan perestasi orang tersebut. Keunikan variable pengalaman kerja adalah bahwa pengalaman kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga pengalaman kerja karyawan ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja.

Semangat kerja adalah perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang lebih banyak dan lebih baik (Halsey, 1992; 65). Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Yulianta (2001; 51) menyatakan: semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat.

Kinerja atau prestasi kerja menurut Batinggi (1990; 17) ditentukan oleh dua variabel, yaitu variabel *kemampuan* dan variabel *motivasi*. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson (1987; 111) yang mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi,

dengan persamaan sebagai berikut :  $Prestasi = Kemampuan \times Motivasi$ . Demikian pula pendapat Duncan dalam Indrawijaya (1986; 94) yang mengemukakan bahwa Prestasi (P) adalah fungsi perkalian Motivasi (M) dengan Kemampuan (K)

#### **METODE PENELITIAN**

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong. Desain penelitian yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah survey (*Survey Research*).

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong. Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan, mengingat instansi ini merupakan instansi yang bertanggungjawab terhadap peningkatan kualitas kesehatan masyarakat di Kabupaten Parigi Moutong, yang sudah mendukung hal tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja kerja yang baik. Objek Penelitian ini dilakukan pada para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong, mengingat bahwa para pegawai adalah pelaku dalam instansi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 52 orang. Berdasarkan hasil populasi yang terdapat dilapangan maka sampel dalam penelitian ini sebanyak populasi, hal ini dikarenakan populasinya pada kantor tersebut masih sedikit.

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan ke dalam indikator-indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur (Widiyanto, 2008). Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis, maka definisi operasional variabel dan indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

##### a. Pengalaman Kerja ( $X_1$ )

Pengalaman kerja adalah lama waktu seseorang bekerja pada suatu instansi. Adapun indikatornya adalah:

1. Pengalaman kerja dalam bidang pekerjaan yang lain
2. Pengalaman kerja dalam bidang pekerjaan yang sama di tempat yang lain
3. Lamanya pengalaman kerja
4. Volume pekerjaan
5. Mutasi wilayah kerja

6. Pentingnya pengalaman kerja itu sendiri
- b. Semangat Kerja ( $X_2$ )  
Semangat kerja adalah jenjang semangat kerja formal yang dimiliki oleh seorang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong. Adapun indikatornya adalah:
  1. Gaji yang cukup
  2. Kebutuhan rohani
  3. Suasana yang santai
  4. Harga diri
  5. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat
  6. Kesempatan untuk maju
  7. Perasaan aman menghadapi masa depan
  8. Dilibatkan dalam pembicaraan dengan atasan
  9. Insentif yang terarah
  10. Fasilitas yang diberikan
- c. Kinerja ( $Y$ )  
Kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun indikatornya adalah:
  1. Loyalitas
  2. Bekerja baik dan semangat
  3. Konsistensi dalam bekerja
  4. Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan
  5. Kecermatan dan ketelitian
  6. Tim kerja
  7. Kemampuan kerja

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Tabel 4.5 menunjukkan hasil

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) maka digunakan analisis regresi berganda dengan cara menguji makna dari koefisien regresinya. Berikut hasil pengujian regresi dapat di lihat pada uraian tabel di bawah ini :

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t <sub>hitung</sub>	Sig
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	.521	4.133	.000
Semangat Kerja ( $X_2$ )	.302	2.394	.002
Konstanta	= 1.479		
Koefisien Korelasi (R)	= 0.527		
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	= 0.278		
F <sub>hitung</sub>	= 9.421		
Signifikansi	= 0.000		

Sumber: Data Diolah, 2012

perhitungan statistik uji F sebesar 9.421 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.00 yang dimana  $0.00 < \alpha 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian model regresi ini dapat menjelaskan yaitu pengalaman kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing - masing variabel yang dimasukkan dalam model, apakah mempunyai pengaruh signifikan parsial terhadap variabel dependen. Untuk menentukan masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung digunakan uji t. Hasil perhitungan statistik tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu pengalaman kerja sebagai variabel ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.133 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.00 dan variabel semangat kerja sebagai variabel ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.394 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.02. Kedua variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi  $0,00 < \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palu.

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 4.5 di atas maka dapat dibentuk model estimasi dengan menulis persamaan yaitu sebagai berikut :

Adapun asumsi dari hasil model estimasi persamaan dalam regresi berganda yaitu sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 1.479 dapat dijelaskan bahwa apabila pengalaman kerja sebagai variabel ( $X_1$ ) dan semangat kerja sebagai variabel ( $X_2$ ) diasumsikan bernilai 0 maka Kinerja karyawan sebagai variabel ( $Y$ ) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong akan naik 1.479 apabila variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja sebagai variabel ( $X_1$ ) sebesar 0.521 berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel ( $Y$ ) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong, sehingga jika pengalaman kerja meningkat sebesar satu

persen maka nilai dari kinerja pegawai meningkat sebesar 0.521.

- Nilai koefisien regresi variabel Semangat kerja sebagai variabel ( $X_2$ ) sebesar 0.302 berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel ( $Y$ ) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong , sehingga jika semangat kerja meningkat sebesar satu persen maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.302.

Adapun Hasil nilai *R-square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R-Square* sebesar 0.278 menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebagai ( $X_1$ ) dan semangat kerja sebagai ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh sebesar 27 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 73% dijelaskan variabel - variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian seperti motivasi, gaji dan insentif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebagai variabel ( $X_1$ ) dan semangat kerja sebagai variabel ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman kerja atau masa kerja berdampak pada pengetahuan pada kerja yang tinggi, menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai Pengalaman kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu Pengalaman kerja atau masa kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Banyak pengalaman kerja yang di dapatkan oleh para pegawai dalam melaksanakan tugasnya di kantor seperti ada job pekerjaan lain mereka terima selain dari kantor tersebut sehingga secara tidak langsung pekerjaan yang digeluti membawa dampak positif karena sudah menjalani dan menyelesaikan pekerjaan tersebut yang pada akhirnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Banyaknya pekerjaan dan beban kerja yang harus diemban oleh pegawai membawa pula pengalaman kerja yang banyak selain itu dengan penagalam kerja kinerja pun dapat meningkat dan menunjukkan kualitas yang baik. Pengalaman kerja juga dapat diciptakan oleh pimpinan kepada bawahannya seperti pimpinan

membrikan izin kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya agar setelah mengikuti pelatihan tersebut mereka mendapatkan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dikantoran secara tidak langsung pula menciptakan kualitas yang baik dan akan berpengaruh pula dengan jabatan serta tingkatan karir yang akan dijalani hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Nitisemito (2000; 81) menyatakan bahwa pada umumnya pegawai ditetapkan untuk dipromosi antara lain karena pengalaman kerja dan pegawai akan diberikan kedudukan atau jabatan lebih tinggi adalah karena kemampuan, pengalaman, dan usia, yang kesemuanya itu diperoleh dari pengalaman kerja, dengan adanya jabatan pula yang diemabn maka semangat kerja pun akan meningkat karena mereka menyadari akan tanggung jawab yang akan dijalannya.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Pegawai yang telah lama bekerja pada kantor atau instansi tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan pegawai menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka pegawai tersebut telah memperoleh pengalaman.

Pengalaman kerja yang di gambarkan pegawai sesuai dengan kuisioner yang telah diberikan rata-rata responden menanggapi bahwa penagalam kerja yang dimiliki berasal dari banyaknya beban kerja yang dilakukan dikantor, selain itu adanya pekerjaan lain yang digeluti selain mereka sebagai status pegawai negeri sipil, kemudian pelatihan yang di dapatkan dari atasan ataupun dari kantor dapat meningkatkan pengalaman kerja yang dimilikinya dan mutasi juga merupakan salah satu alternatif untuk meningkatkan pengalaman kerja seseorang. Dengan pengalaman ini orang secara sadar atau tidak sadar akan memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang pekerjaan, akan dapat meningkatkan perestasi orang tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong, hal

menunjukkan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang tinggi. Ada beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja yang tinggi pada pegawai seperti kondisi ruangan yang nyaman, pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pegawai serta insentif atau gaji tambahan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai tersebut.

Dengan adanya semangat kerja yang diberikan pegawai serta adanya pelayanan yang baik diberikan pimpinan terhadap bawahan maka kinerja pegawai meningkat pula serta secara tidak langsung loyalitas baik kepada atasan serta pekerjaan akan terjalin dengan sendirinya. Setiap instansi pemerintah memiliki ciri tersendiri, baik dalam hal tujuan, visi dan misi serta beragamnya sumberdaya (pegawai) yang dimiliki. Tetapi pada dasarnya setiap instansi pasti menginginkan kinerja terbaik dari seluruh pegawainya. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari para pegawai akan mempermudah instansi mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari instansi atau pegawai itu sendiri. Instansi memberikan sarana berupa kegiatan semangat kerjanya pelatihan, menyekolahkan pegawai, di harapkan mampu memberikan kontribusi kepada instansi.

Pegawai bisa dikatakan sebagai aset instansi, maka instansi perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai. Kebutuhan mendasar bagi setiap pegawai dimanapun mereka berada adalah "Rasa Aman" dalam menjalani perannya sebagai pegawai ataupun perannya sebagai sumber pencari nafkah utama bagi keluarganya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga dalam Gunawan, 2004:1). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang dikenal dengan bekerja.

Kualitas dan kemampuan pegawai dipengaruhi oleh tingkatsemangat kerja, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan. Semangat kerja memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaraan pelaksanaan tugas. Semakin tinggi semangat kerja semakin tinggi produktivitas

kerja. Dalam kenyataannya kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Agar kinerja dari setiap pegawai dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja pegawai tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Menurut Mangkuprawira dalam Gunawan (2004:1), faktor-faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor instrinsik (tingkat semangat kerja, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial). Dengan demikian, terlihat adanya kinerja yang baik sehingga mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sudah tentu, untuk dapat mendorong sumber daya manusia di instansi agar memberikan kontribusi yang maksimal, tidak lepas dari kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh instansi. Salah satu kewajiban pokok yang perlu diperhatikan terhadap sumber daya manusia di instansi adalah memenuhi kesejahteraannya. Namun terlepas dari hal-hal tersebut, secara umum manusia dan potensinya merupakan elemen utama keberhasilan suatu bisnis. Dan bagaimana sumber daya manusia berupa tingkat etos kerja, semangat kerja, ketrampilan, pengetahuan, emosi, kejujuran, kesehatan, pengalaman, dan kepemimpinan dapat dioptimalisasikan.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan analisis di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja dan Semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong, hipotesis pertama dinyatakan terbukti.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong, hipotesis kedua dinyatakan terbukti.
3. Semangat kerja kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, serta pengetahuan dan pengalaman yang peneliti dapatkan selama proses penelitian, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan mempertahankan semangat kerja yang diberikan pegawai bahkan ditingkatkan agar kinerja pegawai pun meningkat dengan meningkatnya kinerja

maka sikap loyalitas pun akan nampak yang diberikan pegawai.

2. Mutasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan pengalaman kerja sehingga secara tidak langsung pimpinan harus mengaplikasikan hal tersebut agar pengalaman kerja yang di dapatkan pegawai lebih banyak dan tidak monoton apa yang mereka kerjakan sebagai pegawai negeri sipil.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Denyer, J.C, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penebar, Jakarta
- Dessler, Gregor, 1997. *Human Resources*. Terjemahan FX. Lamarto, Sinar Agung, Jakarta
- Duncan Hill, 1987. *Pengembangan Manusia dan Karyawan Swasta*. Mandar Madju, Bandung
- Handoko, Hani, 1999. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. LPFE-UI, Jakarta
- Halsey and Blanchord, 1992. *Human dan Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP., 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar Kunci Keberhasilan*. Cetakan II. Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Notosusanto, Nugroho, 1989. *Manajemen Semangat kerja Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Santoso, Singgih, 2001, *SPSS Statistik Parametrik*, Lembaga Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Siagian, S.P, 2001. *Manajemen Semangat kerja Modern*. Bina Bangun Bangsa, Bandung

Singarimbun, Masri, 2000. *Metode Penelitian Sosial*.  
Ghalia Indonesia, Jakarta

Husein, Umar, 2003. *Metode Penelitian Sosial*.  
Ghalia Indonesia, Jakarta

Zainun, Ainun, 1988. *Manajemen Personalia versus  
Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Alfabeta, Bandung

\* Penulis adalah Staf Pengajar pada Fakultas  
Ekonomi Universitas Alkhairaat Palu