

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BKKBN PROVINSI ACEH

Amilia Rosanti¹

M. Yamin²

Sulfitra³

^{1/2/3}Universitas Muhammadiyah Aceh

amiliarosanti520@gmail.com¹, muhammad.yamin@unmuha.ac.id²,

sulfitrafeunmuha@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai di Kantor BKKBN Provinsi Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Semakin baik pengalaman kerja para pegawai serta semakin termotivasinya pegawai dalam bekerja dan semakin baiknya lingkungan kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi kantor BKKBN Provinsi Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience, work motivation, and work environment on employee performance at the BKKBN Office of Aceh Province. The method used is an associative method that aims to determine the influence or relationship between two or more variables. The determination of the sample for this study uses a saturated sample technique. The sample used in this study was 100 employees at the BKKBN Office of Aceh Province who were willing to be respondents. The analytical method applied was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work experience partially has a significant effect on employee performance at the BKKBN Office of Aceh Province. Work motivation partially has a significant effect on employee performance at the BKKBN Office of Aceh Province. The work environment partially has a significant effect on employee performance at the BKKBN Office of Aceh Province. Work experience, work motivation, and work environment simultaneously influence employee performance at the BKKBN Office of Aceh Province. Improvement in employee performance is determined by work experience, work motivation, and work environment. The better the work experience of employees, the more motivated employees are in their work, and the better the work environment, the greater the opportunity for the BKKBN Office of Aceh Province to improve employee performance.

Keywords: Work Experience, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai/karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, mengurus dan

menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan instansi. Faktor terpenting dalam instansi adalah kinerja pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh instansi. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu organisasi diperlukan pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan instansi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapian dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Menurut Anwar dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pada kantor BKKBN Provinsi Aceh, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya yaitu, pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai. Oleh sebab itu pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Menurut Yunita dalam Kasyifillah dan Prijati (2023:4) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik dan juga pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai motivasi kerja. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada kepemimpinan yang baik akan tetapi juga pada motivasi kerja pegawainya. Motivasi merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya. Motivasi dibangun atas dasar semangat yang timbul dari dalam diri seseorang atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Motivasi akan menimbulkan semangat bagi pekerja terhadap organisasi.

Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia

akan merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak adanya lagi keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara dalam Zulkaren dan Ismail (2024:735) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Selain dari pengalaman kerja dan motivasi kerja yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai. Dalam suatu instansi, lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai, yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut pendapat dari Oktavianus dalam Triono dan Aditya (2024:861) lingkungan kerja tertuju pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja, ini mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan antarpegawai dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 20 Desember 2023 dengan mewawancara 20 pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh diketahui permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu masih ada kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi, seperti melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik, kedisiplinan yang baik serta tingkat kehadiran atau absensi pegawai meningkat. Akan tetapi pegawai yang ada pada kantor BKKBN Provinsi Aceh saat ini masih ada yang belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan. Selain itu terjadinya penurunan tingkat kehadiran pegawai, baik itu di sebabkan oleh cuti sakit, cuti besar, cuti melahirkan maupun cuti besar lainnya. Hal ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja sehingga hal ini menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang ada pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

Sedangkan Kemudian mengenai pengalaman kerja pada kantor BKKBN Provinsi Aceh setelah mewawancari dengan 20 pegawai menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai kurangnya pengalaman kerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh. Hal ini diindikasikan oleh kurangnya pemahaman mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai membuat beberapa pegawai bingung mengenai job description yang harus dilakukan. Selain itu, beberapa pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh merupakan pegawai baru, sehingga diindikasikan belum menguasai keadaan secara detail perbidang kerja yang ada. Hal lain yang menjadi masalah di kantor BKKBN Provinsi Aceh dapat dilihat dari penyelesaian tugas atau laporan yang terkadang tidak tepat waktu dan melebihi target yang telah ditentukan. Selain pengalaman kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai Sedangkan mengenai motivasi kerja pada kantor BKKBN Provinsi Aceh, fenomena yang sering terjadi adalah masih kurangnya motivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat mereka mau untuk lebih bekerja keras dan lebih bertanggung jawab. Seperti membangun hubungan sosial yang baik, menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan serta memberikan apresiasi peningkatan kinerja kepada pegawai. Selain itu masih adanya pegawai yang masih telat masuk kerja, Kemudian, berdasarkan keterangan pegawai bahwa ada beberapa pegawai yang kinerjanya mengalami penurunan seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah, cenderung akan malas bekerja

sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal, maka dapat menurunkan kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

Oleh karena itu sangat dibutuhkan motivasi kerja yang baik untuk dapat mengembangkan kinerja para pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh agar kepedepannya menjadi lebih baik. Kemudian mengenai lingkungan kerja pada kantor BKKBN Provinsi Aceh setelah mewawancari pegawai bahwa fenomena yang terjadi yaitu lingkungan kerja secara fisik masih kurang baik, hal ini terjadi karena ada beberapa ruangan kerja yang sempit serta kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file. Sedangkan di lingkungan non fisik dimana komunikasi antara sesama pegawai dan pemimpin dengan pegawai ada beberapa pegawai yang masih kurang baik. Hal ini dapat menggagu seta dapat menurunkan kinerja pegawai yang ada pada kantor BKKBN Provinsi Aceh. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh”.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif. Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi. Penelitian ini bersifat kausalitas (casual relathionship) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada kantor BKKBN Provinsi Aceh di jalan T. Nyak Arief Lampineung, Kuta Alam, Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada pada pada kantor BKKBN Provinsi Aceh. Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada pada kantor BKKBN Provinsi Aceh dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada pada kantor BKKBN Provinsi Aceh yang berjumlah 100 pegawai.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai yang ada pada pada kantor BKKBN Provinsi Aceh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistic pagcket for service solution) Versi 22.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2022). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,540	1,280		1,985	0,050
Total_Pengalaman_Kerja	0,311	0,134	0,220	2,318	0,023
Total_Motivasi_Kerja	0,487	0,156	0,276	3,127	0,002
Total_Lingkungan_Kerja	0,508	0,118	0,426	4,301	0,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,540 + 0,311X_1 + 0,487X_2 + 0,508X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_0 = 2,540$

Berarti apabila variabel pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 2,540.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,311$

Pengalaman kerja (X1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,311. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pengalaman kerja (X1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,311 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,487$

Motivasi kerja (X2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,487. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,487 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,508$

Lingkungan kerja (X3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,508. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,508 satuan

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengalaman Kerja (X1)

Pada variabel pengalaman kerja (X1) diperoleh thitung (2,318) > ttabel (1,985), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin

baik pengalaman kerja (X1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

b. Motivasi Kerja (X2)

Pada variable motivasi kerja (X2) diperoleh nilai thitung (3,127) > ttabel (1,985), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik motivasi kerja (X2), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Pada variable lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai thitung (4,301) > ttabel (1,985), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X3), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,828	3	180,943	85,598	0,000 ^a
	Residual	202,932	96	2,114		
	Total	745,760	99			

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Motivasi_Kerja, Total_Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar $85,598 \geq F_{\text{tabel}}$ sebesar 2,699 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,853 ^a	0,728	0,719	1,454

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Motivasi_Kerja, Total_Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang 0,60–

0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,719 atau 71,9%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh sebesar 71,9%, sedangkan 28,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh, artinya kantor BKKBN Provinsi Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pengalaman kerja pegawai seperti, lebih memperhatikan pengalaman kerja pegawai agar mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat meningkatkan pengalaman kerja pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh Selanjutnya berdasarkan hasil analisis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh, artinya kantor BKKBN Provinsi Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi kerja, seperti lebih memperhatikan motivasi kerja agar pegawai mampu mengembangkan cara-cara bekerja mereka siplin.

Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada BKKBN Provinsi Aceh. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh, artinya kantor BKKBN Provinsi Aceh dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan cara memperhatikan lingkungan kerja pegawai supaya tidak ada kebisingan agar mereka dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan lingkungan kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada BKKBN Provinsi Aceh. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Semakin baik pengalaman kerja para pegawai serta semakin termotivasinya pegawai dalam bekerja dan semakin baiknya lingkungan kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi kantor BKKBN Provinsi Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BKKBN Provinsi Aceh, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pegawai dengan pengalaman kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, BKKBN Provinsi Aceh disarankan untuk lebih memperhatikan pengembangan pengalaman kerja pegawai melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, R. D., Khojin, N., & Aisyah, N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal. *Journal Sains Student Research*, 2(4), 1247-1259.
- Baso, N., Asniwati, A., & Asri, A. (2024). Pengaruh Interaksi Pegawai, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. *Ezenza Journal (EJ)*, 3(2), 217-229.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasyifillah, M. H., & Prijati, P. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7), 1-18
- Khalik, A., Hamzah, M., & Sapada, M. I. A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(3), 187-198.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja asn dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172-190.
- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 56-65.
- Purnawan, M. R. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuka Engineering Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 256-277.
- Putri, C. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya. *Jasmien*, 2(03), 274-286.
- Rachmawati, T. R., Widowati, M., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 338-347.
- Rahardian, A. S., Halim, A., & Asnora, F. H. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 171-182.
- Ramdhani, S., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 126-131
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Yolanda, S., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396-405.