

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

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi tugas akhir dan
Memenuhi syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**AMILIA ROSANTI
2002120015**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AMILIA ROSANTI
NPM :2002120015

Dengan judul:

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

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Turwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE. M.Si
NIK: 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan.



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AMILIA ROSANTI
NPM :2002120015

Dengan judul:

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

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 29 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


M. Yamin, SE, M.Si
NIK: 19740315 200411 1 001

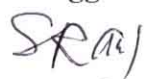
Sekretaris


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Anggota


Dr. Thasrif Murhadi, S.E., M.M
NIK: 19830312 202209 1 001

Anggota


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

Yang Menyatakan



Amilia Rosanti
NPM :2002120015

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Amilia Rosanti**
NPM : 2002120015
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

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

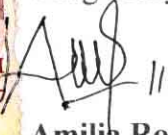
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Agustus 2025

Banda Aceh, 18 Agustus 2025
Yang Menyatakan,




Amilia Rosanti
NPM : 2002120015

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BKKBN Provinsi Aceh”**. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Anwar, Ibunda Aminah Samidan, dan kakak Ami Maulidiyanti dan Adik Ami Lisnayanti, beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Dr. Marlizar, SE, MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B. M (Hons), MM, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Bapak Sulfitra, S.Si, M.S.i, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 2 Agustus 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Landasan Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.3 Cara Mengukur Kinerja.....	16
2.1.2 Pengalaman Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja..	18
2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	19
2.1.3 Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.1.4 Lingkungan Kerja	25
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..	27
2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	28
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	29
2.2 Penelitian Sebelumnya	30
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Desain Penelitian	37
3.1.1 Tujuan Peneliatian	37
3.1.2 Jenis Penelitian	37
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	38
3.1.4 Horizon Waktu.....	38
3.1.5 Unit Analisis	39
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	40
3.2.1 Populasi	40
3.2.2 Sampel	40
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	41
3.5 Teknik Analisis Data.....	43
3.6 Pengujian Data.....	44
3.6.1 Pengujian Vadilitas	44
3.6.2 Pengujian Reabilitas	44
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	44
3.7 Pengujian Hipotesis	46
 BAB IV HASIL PENELITIAN	 48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 Karakteristik Responden	49
4.2.2 Pengujian Data	51
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	53
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	57
2.4.2.1 Uji Normalitas	57
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	58
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	58
4.2.5 Pengujian Hipotesis	59
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	63
4.3 Implikasi Penelitian	65
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
 DAFTAR PUSTAKA.....	 69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	26
Tabel 3.2 Skala Lingker	26
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Usia Responden.....	50
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	50
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	51
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	51
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja	54
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	55
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	58
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	60
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	62
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	63

GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	59

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian	71
Lampiran II Tabulasi Data SPSS.....	73
Lampiran III Ouput SPSS	78
Lampiran IV Tabel R, T, F	89

**THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, WORK MOTIVATION
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
THE OFFICE BKKBN ACEH PROVINCE**

AMILIA ROSANTI
2002120015

Supervisor 1. Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B. M (Hons), MM
Supervisor 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of work experience, work motivation and work environment on employee performance at the Aceh Province BKKBN Office. The method used is an associative method which aims to determine the influence or relationship between two or more variables. Determining the sample for this study used a saturated sampling technique. The sample used in this research was 100 employees at the Aceh Province BKKBN Office and are willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The research results show that work experience partially has a significant effect on employee performance at the Aceh Province BKKBN Office. Work motivation partially has a significant effect on employee performance at the Aceh Province BKKBN Office. The work environment partially has a significant effect on employee performance at the Aceh Province BKKBN Office. Work experience, work motivation and work environment simultaneously influence employee performance at the Aceh Province BKKBN Office. Enhancement performance employee determined by work experience, work motivation and work environment. The better the employee's work experience and the more motivated the employee is at work and the more good employee working environment so increasingly big opportunity for BKKBN Aceh Province office in increase performance employee.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 tugas nya 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 dimana 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 disebabkan 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”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.
2. Bagaimana motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.
3. Bagaimana lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.
4. Bagaimana pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu sumber daya manusia khususnya pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada kantor BKKBN Provinsi Aceh, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola kantor BKKBN Provinsi Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas instansi, apakah kinerja instansi sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja.

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Menurut Kharismasyah dalam Ridwan dan Mursalim (2023:168) kinerja adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan olehkaryawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan

kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan Menurut Jacobson dalam Arifah, Khojin dan Aisyah (2024:1249) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

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. Menurut Afandi dalam Novitasari dan Bkagri (2023:974) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih, (2023:341) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Riyadi dalam Nasution dan Rizky (2024:174) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja. Pada penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Dharma dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59) bahwa indikator dari kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan dan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.

2. Kehadiran atau absensi
Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah kantor dalam mengetahui Tingkat partisipasi pegawai pada kantor.
3. Kemampuan bekerja sama
Kemampuan dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa Kerjasama antar tim.
4. Pengetahuan
Kemampuan pegawai ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.
5. Keandalan kerja
Merupakan sejauh mana seorang pegawai mengalandakan dalam melaksanakan penyelesaian tugas.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2022:78) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Ketelitian kerja, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Fadel dalam Nabawai (2022:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar dalam Safitri dan Kasmari (2022: 17) terdapat 5 bahasan

dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu.
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
Kehadiran.
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
4. Kemampuan Kerja Sama.
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. 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.

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Kemudian menurut Utama dan Hamid (2021:15), pengalaman kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Pamungkas dalam Rahardian, Halim dan Asnora (2025:173) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui

tempat kerja. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Rizkie dalam Purnawam (2023:261) bahwa pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja adalah sebagai satu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan macam-macam pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil lah seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola pikir dan sikapnya dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu perusahaan, maka difikirkan juga tentang faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani Handoko dalam Pitriyani (2020:64) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
2. Bakat dan minat (optitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Basyit dalam Rahardian, Halim dan Asnora (2025:174) menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja
Ukuran seseorang tentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

Menurut Foster dalam Kasyifillah dan Prijati (2023:5), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah perilaku individu pada tugas kerja yang mengarahkan individu tersebut pada kesenangan ketika melakukan pekerjaan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan pada diri manusia yang mendorong hasrat manusia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu guna mencapai keinginan dan tujuan. Robbins dalam Safitri dan Magfirah (2022:4) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Erlangga (2022:324), Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. 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.

Menurut Robbins dalam Ramdhani dan Indiyati (2023:127) bahwa mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan

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 perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Khaeruman dalam Handayani dan wijayaningsih (2024:271) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Pramesela daalam Kasyifillah dan Prijati (2023:5) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi makasemakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam Zulkaren dan Ismail (2024:736) yaitu :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
2. Pengembangan diri
Pengembangan diri merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
3. Penghargaan
Merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu dalam Suryawan dan Salsabila (2022:141) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Safitri dan Magfirah (2022:4), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Faktor kebutuhan menjadi penanda untuk menentukan indikator-indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Simajuntak dalam, Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:189) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Sedangkan Menurut Khoiri dalam Baso, Asniwati dan Asri (2024:219) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Herdinawan dalam Yulianto harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:75) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain

Menurut Mangkunegara dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59) Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan atau pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika para karyawan atau pegawai senang dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan atau

pegawai tersebut akan betah di tempat kerja mereka untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan atau pegawai yang tinggi..

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Farisi dan Lesmana dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) faktor -faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Tata Ruang
Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- b. Penerangan
Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- c. Warna
Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.
- d. Pertukaran Udara
Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembabanyang dikontrol secara otomatis.
- e. Musik
Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan

kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

f. Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Ada ketidak nyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam Rahardian, Halim dan Asnora (2025:179) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berakibat dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Nitisemito dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59). Adapun indikator lingkungan kerja berdasarkan teori tersebut adalah :

1. Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruangan kerja pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Kemampuan bekerja
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
3. Bau tidak sedap
Rasa sejuk dan segar dalam ruangan dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat telah lelah bekerja dan apabila ada bau kurang sedap justru akan memecah konsentrasi kinerja pegawai.
4. Kebisingan
Salah satu populasi yang cukup menyebalkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. kebisingan disekitar ruangan kerja pegawai dapat mengganggu konsentrasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Menurut Budiasa dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398)

indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja
Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno dalam Putri, Rahmawati dan Rachman (2023:205) indikator lingkungan kerja untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 4, yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Suasana kerja mengacu pada kondisi di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk hubungan kerja antar orang.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, tanpa adanya saling persekongkolan antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.
4. Tersedianya fasilitas kerja
Peralatan yang digunakan untuk menunjang pekerjaan yang baik telah disempurnakan/diperbarui. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, meski bukan barang baru, menjadi salah satu faktor pendukung proses kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Purnawan (2023) dengan judul pengaruh pengalaman kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuka Engineering Indonesia. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Asuka Engineering Indonesia.

Penelitian ini dilakukan oleh Rahardian, Halim dan Asnora (2025) dengan judul pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian ini dilakukan oleh Kasyifillah dan Prijati (2023) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian yang menggunakan analisis uji t didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Usaha Yekapepe Surabaya. pengujian yang menggunakan analisis uji f didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

Penelitian ini dilakukan oleh Ramdhani dan Indiyati (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Penelitian ini dilakukan oleh Baso, Asniwati dan Asri (2024) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Parepare. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Parepare. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Parepare. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Parepare. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Parepare.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh pengalaman kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuka Engineering	– Penelitian Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat	– Variabel independen (pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja)	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Indonesia. Purnawan (2023)		pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Asuka Engineering Indonesia	pegawai) – Teknik analisis data	
2	Pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Rahardian, Halim dan Asnora (2025)	– Penelitian Kuantitatif	Pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu	– Variabel independen (Pengalaman kerja dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Kasyifillah dan Prijati (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis uji f didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Usaha Yekapepe Surabaya	– Variabel independen (motivasi kerja dan pengalaman kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel disiplin kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

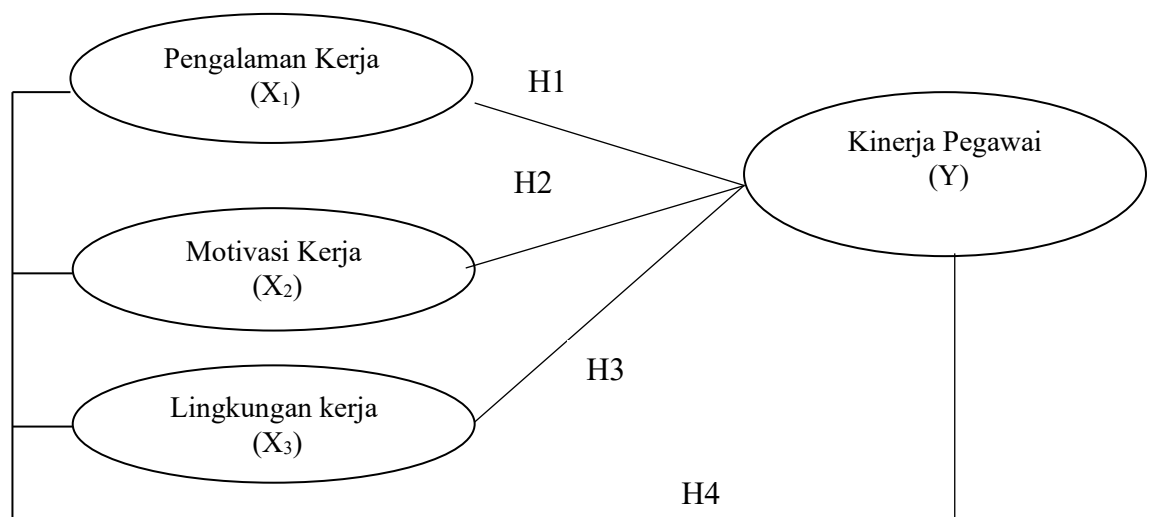
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Ramdhani dan Indiyati (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.	– Variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Parepare. Baso, Asniwati dan Asri (2024)	– Penelitian Kuantitatif	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Parepare	– Variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kepemimpinan - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu paradigma memberikan penjelasan hubungan berbagai unsur yang diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting. Untuk menjelaskan korelasi tiap variabel independen dan dependen, yang telah ditetapkan menggunakan studi teoritis dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran tentang hubungan antar variabel kinerja pegawai sebagai variabel

dependen serta variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Baso, Asniwati dan Asri (2024)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

H2: Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

- H3: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.
- H4: Diduga pengalaman kerja, Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain 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.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

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.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

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. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Oktober 2023	Desember 2023	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024	Juli 2025
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2025)

3.1.5 Unit Analisis

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.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 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 kantor BKKBN Provinsi Aceh yang berjumlah 100 pegawai.

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai yang ada 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).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga

diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas pengalaman kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59)	1. Ketepatan waktu. 2. Kehadiran atau absensi. 3. Kemampuan Kerjasama 4. Pengetahuan. 5. Kehandalan kerja Nur, Abdullah dan Ali (2024:59)	Likert	A1-A5
2.	Pengalaman Kerja (X_1)	Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pamungkas dalam Rahardian, Halim dan Asnora (2025:173)	1. Lama waktu kerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Basyit dalam Rahardian, Halim dan Asnora (2025:174)	Likert	B1-B3
3.	Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara dalam Zulkaren dan Ismail (2024:735)	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. 2. Pengembangan diri 3. Penghargaan Hasibuan dalam Zulkaren dan Ismail (2024:736)	Likert	C1-C3

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
4.	Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Mangkunegara dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59)	1. Penerangan 2. Kemampuan bekerja 3. Bau tidak sedap 4. Kebisingan Nitisemito dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59)	Likert	D1-D4

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2025)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X_1	= Pengalaman Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Lingkungan kerja
b_1, b_2 dan b_3	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

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 Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel

dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

H_{a1} = Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

H_{o2} = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

H_{a2} = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

H_{03} = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

H_{a3} = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{04} = Pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

H_{a4} = Pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

BKKBN adalah singkatan dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. BKKBN ini adalah lembaga pemerintah non-departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera. BKKBN terbentuk berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 109 Tahun 1993, tugas utamanya adalah untuk mempercepat terwujudnya keluarga kecil yang bahagia dan sejahtera.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan salah satu kementerian/lembaga yang diberi mandat untuk mewujudkan agenda prioritas pembangunan (Nawacita), terutama pada agenda prioritas nomor 5 (lima) yaitu “Meningkatkan Kualitas Hidup Manusia Indonesia” melalui “Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana”. Kemudian BKKBN berada pada dimensi pembangunan manusia, yang didalamnya berperan serta pada upaya mensukseskan dimensi pembangunan kesehatan serta mental/karakter (revolusi mental). Kantor BKKBN provinsi Aceh beralamat di jalan T. Nyak Arief Lampineung, Kuta Alam, Banda Aceh. BKKBN bertanggung jawab untuk meningkatkan peran keluarga dalam mewujudkan revolusi mental. Adapun visi dan misi dari BKKBN Provinsi Aceh yaitu:

a. Visi

Menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas.

b. Misi

1. Mengarus-utamakan pembangunan berwawasan Kependudukan.
2. Menyelenggarakan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi.
3. Memfasilitasi Pembangunan Keluarga.
4. Mengembangkan jejaring kemitraan dalam pengelolaan Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga.
5. Membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor BKKBN Provinsi Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 100 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	46	46,0
2	Wanita	54	54,0
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin pria sebanyak 46 orang responden (46,0%) dan wanita sebanyak 54 orang responden (54,0%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	12	12,0
2	26-35 Tahun	33	33,0
3	36-45 Tahun	39	39,0
4	≥ 55 Tahun	16	16,0
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 12 orang (12,0%), yang berusia 26-35 tahun sebanyak 33 orang (33,0%), yang berusia 36-45 tahun sebanyak 39 orang (39,0%), dan yang berusia ≥ 55 tahun sebanyak 16 orang (16,0%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	11	11,0
3	Diploma	26	26,0
4	Sarjana	52	52,0
5	Pasca Sarjana	11	11,0
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 11 orang (11,0%), yang berpendidikan diploma sebanyak 26 orang (26,0%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 52 orang (52,0%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 11 orang (11,0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	22	22,0
2	6-10 Tahun	50	50,0
3	11-15 Tahun	18	18,0
4	≥ 16 Tahun	10	10,0
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 22 orang (22%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 50 orang (50%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 18 orang (18,0%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 10 orang (10,0%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=100)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Ketepatan waktu	0,539	0,194	Valid
2		Kehadiran atau absensi	0,853	0,194	Valid
3		Kemampuan bekerja sama	0,686	0,194	Valid
4		Pengetahuan	0,728	0,194	Valid
5		Keandalan kerja	0,611	0,194	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=100)	Hasil Uji
1	Pengalaman Kerja (X ₁)	Lama waktu/ masa kerja	0,687	0,194	Valid
2		Tingkat pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki	0,556	0,194	Valid
3		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	0,713	0,194	Valid
1	Motivasi Kerja (X ₂)	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	0,606	0,194	Valid
2		Pengembangan Diri	0,564	0,194	Valid
3		Penghargaan	0,527	0,194	Valid
1	Lingkungan Kerja (X ₃)	Penerangan	0,330	0,194	Valid
2		Kemampuan bekerja	0,847	0,194	Valid
3		Bau tidak sedap	0,683	0,194	Valid
4		Kebisingan	0,630	0,194	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,325) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,803	0,60	Handal
Motivasi Kerja (X ₂)	0,729	0,60	Handal
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,801	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,859	0,60	Handal

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel pengalaman kerja (X₁) dengan nilai 0,803, motivasi kerja (X₂) dengan nilai 0,729,

lingkungan kerja (X_3) dengan nilai 0,801, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,859. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	50	50,0	49	49,0	1	1,0	0	0	0	0	4,49
2	Saya selalu hadir setiap hari	53	53,0	34	34,0	13	13,0	0	0	0	0	4,40
3	Saya mampu berkerja sama dengan tim dalam kerja	38	38,0	49	49,0	13	13,0	0	0	0	0	4,25
4	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang tugas saya	43	43,0	43	43,0	14	14,0	0	0	0	0	4,29
5	Saya dapat diandalkan dalam bekerja	47	47,0	31	31,0	22	22,0	0	0	0	0	4,25
	Nilai Rerata											4,33

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,49(4) yang berarti setuju, saya selalu hadir setiap hari diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, saya mampu berkerja sama dengan tim dalam kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju, saya memiliki pengetahuan yang baik tentang tugas saya diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, saya dapat diandalkan dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,33(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup terkait pekerjaan saya	45	45,0	39	39,0	16	16,0	0	0	0	0	4,29
2	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang di berikan kepada saya	45	45,0	32	32,0	23	23,0	0	0	0	0	4,22
3	Saya menguasai aspek-aspek teknik dalam pekerjaan saya	46	46,0	35	35,0	19	19,0	0	0	0	0	4,27
	Nilai Rerata											4,26

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu

saya memiliki pengalaman kerja yang cukup terkait pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang di berikan kepada saya diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, saya menguasai aspek-aspek teknik dalam pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengalaman kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,26(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya bertanggung jawab terhadap tugas saya	65	63,7	34	33,3	3	2,9	0	0	0	0	4,61
2	Saya mampu mengembangkan cara-cara kerja saya	55	53,9	30	29,4	17	16,7	0	0	0	0	4,37
3	Saya merasa penghargaan memotivasi saya untuk bekerja	48	48,0	45	45,0	7	7,0	0	0	0	0	4,41
	Nilai Rerata											4,46

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya bertanggung jawab terhadap tugas saya diperoleh jawaban rata-rata 4,61(5) yang berarti sangat setuju, saya mampu mengembangkan cara-cara kerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya merasa penghargaan memotivasi saya untuk bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,41(4) yang berarti

setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,46(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa penerangan diruangan kerja saya yang cukup	45	44,1	54	52,9	3	2,9	0	0	0	0	4,39
2	Saya merasa nyaman dan tenang di ruangan kerja saya	44	43,1	38	37,3	20	19,6	0	0	0	0	4,33
3	Saya merasa ruang kerja saya sejuk dan segar	41	40,2	43	42,2	18	17,6	0	0	0	0	4,21
4	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karna jauh dari kebisingan	47	46,1	35	34,3	20	19,6	0	0	0	0	4,10
Nilai Rerata												4,25

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

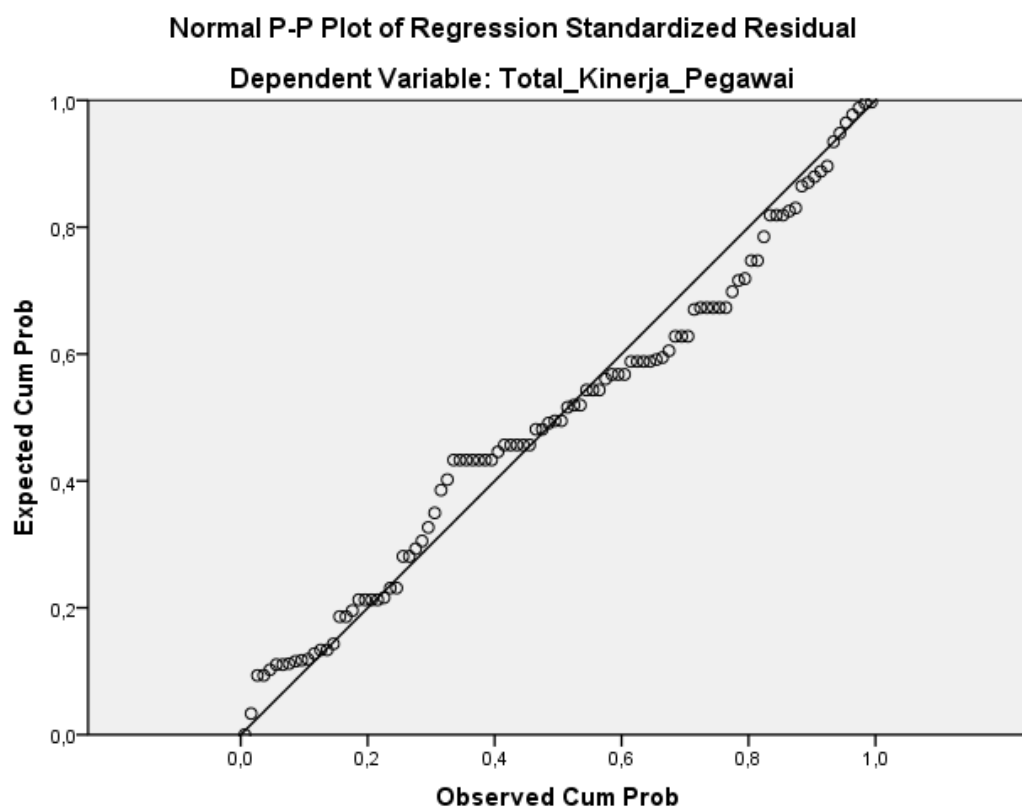
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya merasa penerangan diruangan kerja saya yang cukup diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, saya merasa nyaman dan tenang di ruangan kerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4.33(4) yang berarti setuju, saya merasa ruang kerja saya sejuk dan segar diperoleh jawaban rata-rata 4.21(4) yang berarti setuju, saya dapat berkonsentrasi dengan baik karna jauh dari kebisingan diperoleh jawaban rata-rata 4.10(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.25(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data

menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Pengalaman_Kerja	0,315	3,172
Total_Motivasi_Kerja	0,364	2,749
Total_Lingkungan_Kerja	0,289	3,464

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

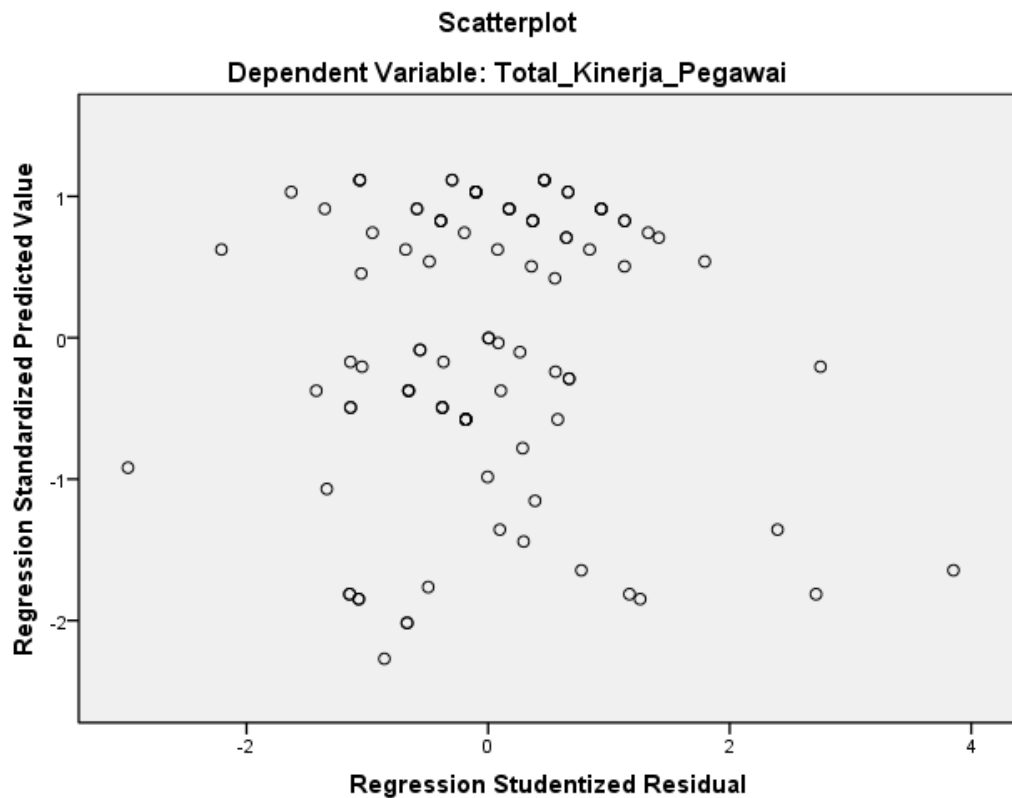
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) 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 $b_a = 2,540$

Berarti apabila variabel pengalaman kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) 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 (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,311. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pengalaman kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,311 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,487$

Motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,487. Jika diasumsikan variable 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 (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,508. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,508 satuan

4.2.5.1 Uji Parsial (Uji t)

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

a. Pengalaman Kerja (X_1)

Pada variabel pengalaman kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,318) > t_{tabel} (1,985)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengalaman kerja (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Pada variable motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,127) > t_{tabel} (1,985)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh, tingkat

signifikansi 5%. Artinya semakin baik motivasi kerja (X_2), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Pada variable lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung}(4,301) > t_{tabel}(1,985)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_3), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

4.2.5.2 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 (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) 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 F_{hitung} sebesar $85,598 \geq F_{tabel}$ 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 (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

4.2.6 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 (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) 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 (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) 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.

4.3 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 disiplin. 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada di kantor BKKBN Provinsi Aceh.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh.
4. Pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi bagi BKKBN Provinsi Aceh agar dapat lebih memperhatikan pengalaman kerja pegawai agar mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang diberikan.

2. Bagi bagi BKKBN Provinsi Aceh agar dapat lebih memperhatikan motivisasi kerja agar pegawai mampu mengembangkan cara-cara bekerja mereka.
3. Bagi BKKBN Provinsi Aceh agar lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai supaya tidak ada kebisingan agar mereka dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja.
4. Bagi BKKBN Provinsi Aceh agar lebih memperhatikan pegawai dalam bekerja supaya mampu bekerjasama dalam tim dan dapat diandalkan dalam bekerja.

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.
- Yuliantoharinugroho, Y., Rofik, M., Nugroho, H. A., & Anggraeni, E. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 17(2), 72-82
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733-741

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BKKBN Provinsi Aceh

Kuisisioner ini dimaksud untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada universitas Muhammadiyah aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ ≤ 5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ ≥ 16 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya selalu hadir setiap hari					
3	Saya mampu berkerja sama dengan tim dalam kerja					
4	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang tugas saya					
5	Saya dapat diandalkan dalam bekerja					

LAMPIRAN I KUESIONER

B. Pengalaman kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup terkait pekerjaan saya					
2	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang di berikan kepada saya					
3	Saya menguasai aspek-aspek teknik dalam pekerjaan saya					

B. Motivasi Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab terhadap tugas saya					
2	Saya mampu mengembangkan cara-cara kerja saya					
3	Saya merasa penghargaan memotivasi saya untuk bekerja					

C. Lingkungan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa penerangan diruangan kerja saya yang cukup					
2	Saya merasa nyaman dan tenang di ruangan kerja saya					
3	Saya merasa ruang kerja saya sejuk dan segar					
4	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karna jauh dari kebisingan					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pengalaman Kerja (X1)				Motivasi Kerja (X2)				Lingkungan Kerja (X3)				
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
1	1	3	3	3	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	4	4	16
2	2	1	2	2	4	5	4	4	3	20	4	3	3	10	4	3	3	10	3	4	3	4	14
3	1	4	3	3	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	5	5	3	13	3	5	5	5	18
4	2	3	1	3	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19
5	1	1	4	4	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	3	3	3	9	3	3	3	3	12
6	1	4	1	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	5	19
7	2	1	1	4	4	4	4	3	3	18	4	5	3	12	5	3	5	13	5	3	3	3	14
8	1	2	3	2	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	17
9	2	3	2	4	5	5	4	4	4	22	5	3	4	12	5	5	5	15	5	4	4	4	17
10	2	4	1	2	5	5	4	4	5	23	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	4	18
11	1	1	3	2	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	17
12	1	1	3	1	4	4	5	5	3	21	4	3	3	10	5	3	4	12	4	3	3	3	13
13	2	4	2	2	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19
14	1	2	3	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
15	2	3	2	2	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	4	18
16	1	2	2	2	5	4	4	5	3	21	3	5	3	11	5	3	5	13	5	3	3	3	14
17	1	3	4	1	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	4	3	16
18	2	4	2	2	5	5	5	4	5	24	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	4	5	19
19	1	2	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	4	4	18
20	1	2	1	1	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19
21	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	20

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pengalaman Kerja (X1)				Motivasi Kerja (X2)				Lingkungan Kerja (X3)				
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
22	2	3	4	3	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	4	4	17
23	1	3	3	2	5	5	4	5	5	24	5	4	5	14	5	5	4	14	4	5	5	4	18
24	1	1	2	3	5	5	5	5	5	25	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	5	5	20
25	1	2	3	3	4	3	4	4	3	18	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	3	13
26	2	3	3	1	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19
27	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	5	19
28	2	3	4	3	4	4	3	4	4	19	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	3	15
29	1	2	2	1	4	4	4	5	4	21	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	4	17
30	1	4	3	2	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19
31	2	1	2	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	5	19
32	2	3	4	2	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	4	4	17
33	1	2	1	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	5	5	18
34	1	3	4	1	5	3	4	3	4	19	3	3	4	10	5	3	3	11	3	3	3	4	13
35	2	2	2	3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	16
36	1	2	1	2	5	5	5	4	5	24	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	4	5	19
37	2	3	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
38	2	2	4	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	20
39	1	3	3	4	4	4	4	3	5	20	3	3	3	9	5	3	5	13	5	5	4	4	18
40	2	1	3	2	4	4	4	4	3	19	3	4	4	11	4	4	5	13	4	4	4	5	17
41	2	2	4	2	5	5	4	5	4	23	4	5	5	14	5	5	5	15	4	3	3	3	13
42	1	4	4	1	5	5	4	5	3	22	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	4	19

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pengalaman Kerja (X1)				Motivasi Kerja (X2)				Lingkungan Kerja (X3)				
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
43	1	3	3	2	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
44	2	3	3	1	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	4	18
45	1	2	1	2	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	4	4	4	12	5	3	3	3	14
46	1	1	3	2	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	3	16
47	2	3	4	1	5	5	5	5	3	23	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	5	19
48	1	2	3	2	4	4	4	5	4	21	4	3	4	11	4	4	4	12	5	5	4	4	18
49	1	2	4	2	5	5	5	5	4	24	4	5	4	13	5	5	5	15	5	5	5	5	20
50	2	2	2	1	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	20
51	1	2	2	2	4	3	3	3	3	16	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	3	13
52	2	2	2	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
53	2	2	2	2	4	4	4	4	3	19	3	3	3	9	5	3	3	11	3	4	3	3	13
54	2	3	3	3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	16
55	1	2	3	3	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	4	19
56	1	1	3	1	5	5	5	4	4	23	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	5	19
57	2	2	4	2	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	17
58	1	2	2	3	5	5	5	4	5	24	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	4	5	19
59	2	3	3	1	5	5	5	4	5	24	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	4	5	19
60	1	2	4	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
61	2	3	3	4	5	5	4	5	5	24	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	5	4	19
62	1	2	3	2	4	3	4	4	3	18	3	3	3	9	5	3	4	12	4	3	3	3	13
63	2	3	3	3	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	5	13	5	4	4	4	17

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pengalaman Kerja (X1)				Motivasi Kerja (X2)				Lingkungan Kerja (X3)				
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
64	1	3	3	1	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	5	4	14	4	5	5	5	19
65	1	4	4	3	5	5	4	4	5	23	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	4	19
66	2	1	3	2	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	5	4	18
67	1	3	4	2	5	4	4	4	5	22	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	4	18
68	1	3	3	2	5	5	4	4	5	23	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19
69	2	3	3	2	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	4	16
70	2	3	3	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	5	19
71	2	2	3	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	20
72	1	3	3	1	4	3	3	3	3	16	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	3	13
73	1	1	3	2	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	5	3	4	12	4	3	3	3	13
74	2	3	3	2	5	5	4	4	5	23	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19
75	2	3	3	1	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	4	3	4	11	4	3	3	3	13
76	2	4	4	2	4	5	5	5	4	23	5	5	4	14	5	5	4	14	4	5	5	5	19
77	1	2	3	2	5	5	4	4	5	23	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19
78	1	4	2	1	4	4	4	4	5	21	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	4	17
79	2	3	3	3	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	5	19
80	2	4	3	2	5	3	3	3	3	17	3	3	3	9	5	3	5	13	5	3	3	3	14
81	1	2	3	3	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	4	16
82	1	4	3	3	5	5	5	5	3	23	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	3	5	18
83	2	2	2	4	5	5	5	5	3	23	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	3	5	18
84	2	4	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pengalaman Kerja (X1)				Motivasi Kerja (X2)				Lingkungan Kerja (X3)				
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
85	1	3	1	4	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	5	19
86	1	3	4	2	5	5	5	5	5	25	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	5	5	20
87	2	2	1	4	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	4	3	4	11	4	3	3	3	13
88	2	4	2	2	4	5	5	5	5	24	4	5	5	14	5	5	4	14	4	5	5	5	19
89	1	2	4	2	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	5	19
90	1	3	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
91	2	4	4	2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	20
92	2	3	3	1	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	5	19
93	2	3	4	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
94	1	3	3	2	4	5	3	3	5	20	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	3	17
95	2	2	3	1	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	5	3	4	12	4	3	3	3	13
96	1	3	3	2	4	3	3	3	4	17	4	3	4	11	4	4	4	12	4	3	4	3	14
97	1	3	3	2	4	5	5	5	5	24	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	4	16
98	1	2	3	1	5	3	3	3	3	17	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	3	17
99	2	4	2	4	4	4	5	5	5	23	3	3	3	9	5	5	5	15	4	3	3	3	13
100	1	2	2	2	5	4	4	4	5	22	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	3	14

LMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
Lama_masa_kerja
  /STATISTICS=SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
    
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	46	46,0	46,0	46,0
	2	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	12,0	12,0	12,0
	2	33	33,0	33,0	45,0
	3	39	39,0	39,0	84,0
	4	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	11,0	11,0	11,0
	2	26	26,0	26,0	37,0
	3	52	52,0	52,0	89,0
	4	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lama_masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	22,0	22,0	22,0
	2	50	50,0	50,0	72,0
	3	18	18,0	18,0	90,0
	4	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

LMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,859	,861	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	17,19	5,893	,539	,346	,862
Kinerja_Pegawai_P2	17,28	4,466	,853	,731	,781
Kinerja_Pegawai_P3	17,43	5,015	,686	,551	,828
Kinerja_Pegawai_P4	17,39	4,806	,728	,623	,816
Kinerja_Pegawai_P5	17,43	4,773	,611	,443	,853

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pengalaman_Kerja_P1 Pengalaman_Kerja_P2
Pengalaman_Kerja_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,803	,805	3

LMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengalaman_Kerja_P1	8,49	1,869	,687	,525	,693
Pengalaman_Kerja_P2	8,56	1,905	,556	,311	,831
Pengalaman_Kerja_P3	8,51	1,747	,713	,548	,662

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Motivasi_Kerja_P1 Motivasi_Kerja_P2 Motivasi_Kerja_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,729	,743	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_Kerja_P1	8,78	1,385	,606	,367	,607
Motivasi_Kerja_P2	9,02	,989	,564	,332	,653
Motivasi_Kerja_P3	8,98	1,293	,527	,287	,670

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

LMPIRAN III OUTPUT SPSS

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,801	,789	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja_P1	12,64	4,172	,330	,178	,862
Lingkungan_Kerja_P2	12,70	2,576	,847	,734	,621
Lingkungan_Kerja_P3	12,82	2,917	,683	,579	,716
Lingkungan_Kerja_P4	12,93	3,056	,630	,515	,744

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5
N Valid	100	100	100	100	100
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,49	4,40	4,25	4,29	4,25
Std. Deviation	,522	,711	,672	,701	,796
Sum	449	440	425	429	425

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,0	1,0	1,0
4	49	49,0	49,0	50,0
5	50	50,0	50,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

LMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja Pegawai P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	13,0	13,0	13,0
	4	34	34,0	34,0	47,0
	5	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	13,0	13,0	13,0
	4	49	49,0	49,0	62,0
	5	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	14,0	14,0	14,0
	4	43	43,0	43,0	57,0
	5	43	43,0	43,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	22,0	22,0	22,0
	4	31	31,0	31,0	53,0
	5	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

LMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pengalaman_Kerja_P1 Pengalaman_Kerja_P2
Pengalaman_Kerja_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics				
		Pengalaman_K erja_P1	Pengalaman_K erja_P2	Pengalaman_K erja_P3
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
Mean		4,29	4,22	4,27
Std. Deviation		,729	,799	,763
Sum		429	422	427

Frequency Table

Pengalaman_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	16,0	16,0	16,0
	4	39	39,0	39,0	55,0
	5	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Pengalaman_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	23,0	23,0	23,0
	4	32	32,0	32,0	55,0
	5	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Pengalaman_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	19,0	19,0	19,0
	4	35	35,0	35,0	54,0
	5	46	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

LMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi_Kerja_P1 Motivasi_Kerja_P2
Motivasi_Kerja_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics				
		Motivasi_Kerja_ P1	Motivasi_Kerja_ P2	Motivasi_Kerja_ P3
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
Mean		4,61	4,37	4,41
Std. Deviation		,530	,761	,621
Sum		461	437	441

Frequency Table

Motivasi_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,0	2,0	2,0
	4	35	35,0	35,0	37,0
	5	63	63,0	63,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	17,0	17,0	17,0
	4	29	29,0	29,0	46,0
	5	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7,0	7,0	7,0
	4	45	45,0	45,0	52,0
	5	48	48,0	48,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

LMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics			
		Lingkungan_Ke rja P1	Lingkungan_Ker ja P2	Lingkungan_Ker ja P3	Lingkungan_Ke rja P4
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,39	4,33	4,21	4,10
Std. Deviation		,584	,779	,769	,759
Sum		439	433	421	410

Frequency Table

Lingkungan_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5,0	5,0	5,0
	4	51	51,0	51,0	56,0
	5	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	19,0	19,0	19,0
	4	29	29,0	29,0	48,0
	5	52	52,0	52,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	21,0	21,0	21,0
	4	37	37,0	37,0	58,0
	5	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

LMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	24,0	24,0	24,0
	4	42	42,0	42,0	66,0
	5	34	34,0	34,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Pengalaman_Kerja Total_Motivasi_Kerja
Total_Lingkungan_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SDRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

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

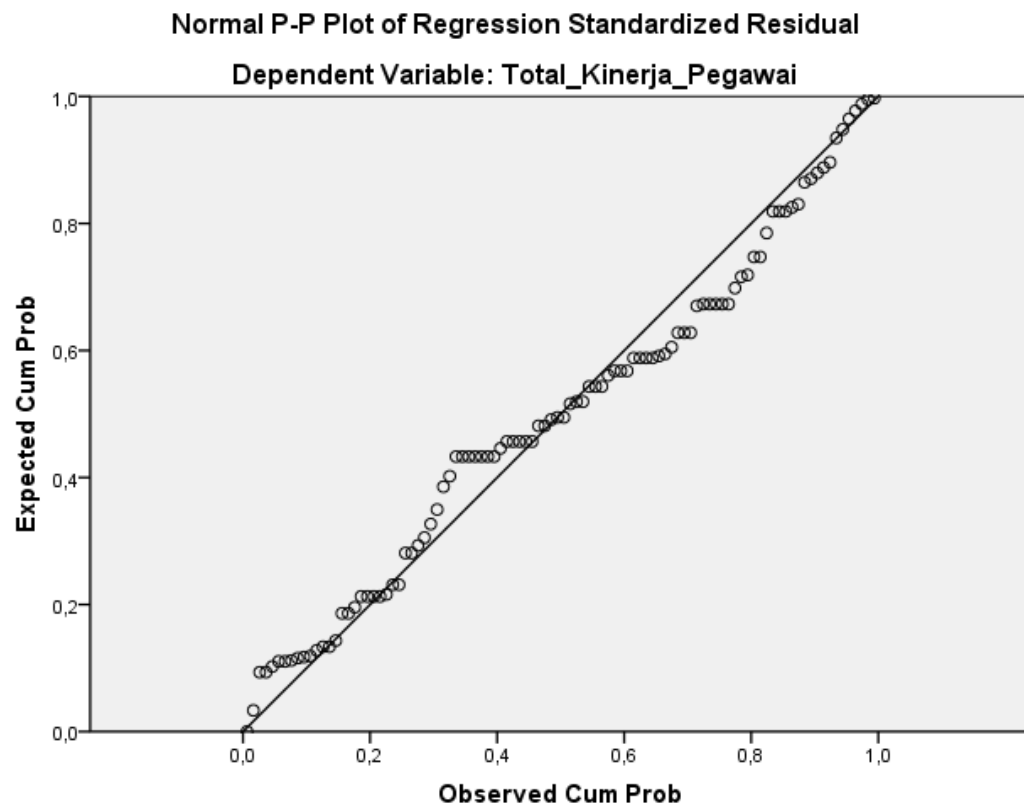
a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Motivasi_Kerja, Total_Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

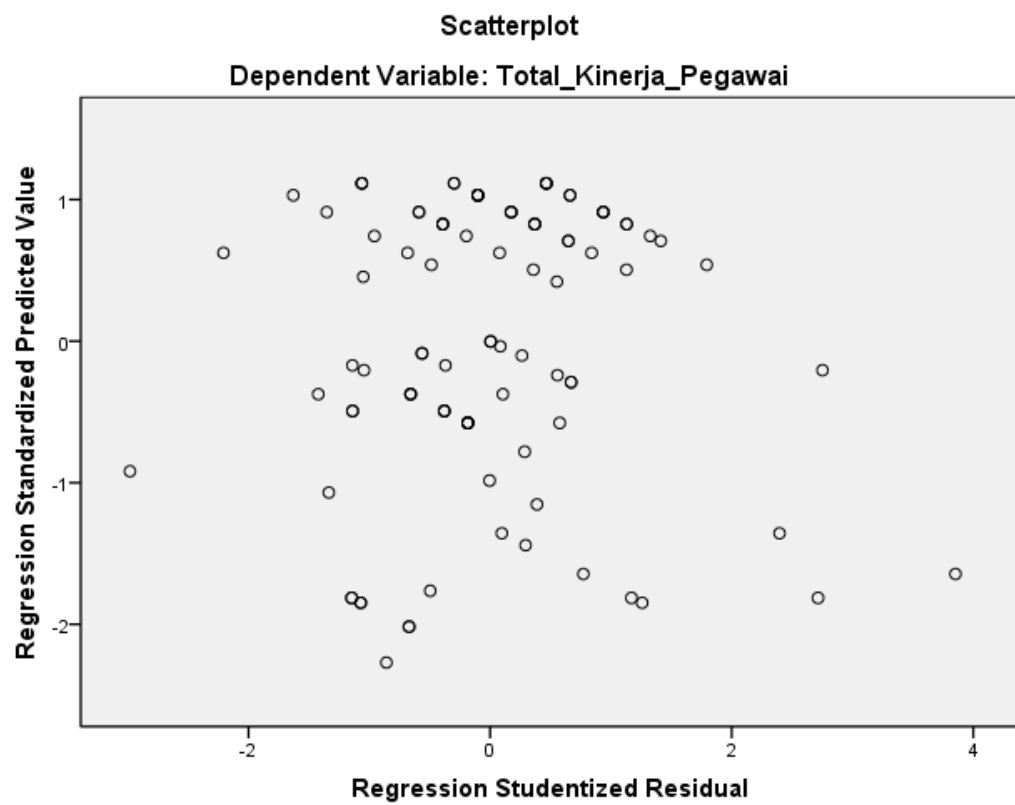
LMPIRAN III OUTPUT SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,540	1,280		1,985	,050		
Total_Pengalaman_Kerja	,311	,134	,220	2,318	,023	,315	3,172
Total_Motivasi_Kerja	,487	,156	,276	3,127	,002	,364	2,749
Total_Lingkungan_Kerja	,508	,118	,426	4,301	,000	,289	3,464

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI