

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGALAMAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPERIDA
KOTA SAMARINDA**



Oleh :

SILVANA
NPM.

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYAGAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **07 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	1.	Ketua
2.	H. Edy Gunawan, SE., MM	2.	Anggota
3.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : SILVANA
 NPM : 18.61201.193
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapperinda Kota Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **74,65/B**

Catatan :

1. LULUS / TIDAK LULUS
2. REVISI / TIDAK REVISI

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE., M.Si.

Pembimbing II

Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapperida Kota Samarinda

Diajukan Oleh : Silvana

NPM : 1861201193


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Program Studi : Manajemen


Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. Suyanto, S.E., M.Si
NIDN. 0009087701

Pembimbing II


Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos., M.Si
NIDN. 1113108701

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widyagama Mahakam Samarinda


Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP. 19730714 20050 1 002

Lulus Ujian Komprehensif : 07 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Kamis
Tanggal : 07 Agustus 2025

Dosen Penguji,

1. Dr. Suyanto, S.E., M.Si

1. 

2. H. Edy Gunawan, SE.,MM

2. 

3. Eko Ravi Pratama, SE.,MM

3. 

RIWAYAT HIDUP



Silvana, atau akrab disapa Lala Ivana, lahir di Samarinda 27 Oktober 1979. Penulis merupakan anak ke- enam dari Bapak H. Muhammad Said Djebor dan Ibu Antung Intan. Menempuh pendidikan di SDN 052 Sidodadi Kecamatan Samarinda Ulu tahun 1985-1991, Madrasah Tsanawiyah Negeri Samarinda tahun 1991-1994, dan SMU Ki Hajar Dewantara Samarinda tahun 1994-1997, dan selanjutnya melanjutkan pendidikannya di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Prodi S1 Ekonomi Manajemen (2018-2025). Selain kuliah peneliti juga sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bapperida Kota Samarinda (Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Samarinda). Peneliti juga mengikuti organisasi Olahraga Cabang Bela Diri IPSI (Ikatan Pencak Silat Indonesia) dan Sebagai Wasit Juri IPSI Daerah Kota Samarinda Untuk Kalimantan Timur. Karena sejatinya kesempurnaan hanya milik Allah SWT Sang Maha Pencipta, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran mengenai skripsi ini, yang dapat disampaikan kepada penulis di alamat email lalaivana070@gmail.com, atau No. HP: 082152787679.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas berkat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penelitian ini dilakukan pada di Bapperida Kota Samarinda dari bulan September 2024 s/d Februari 2025, Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya Kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., MT., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda,
2. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
3. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.M selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
5. Bapak Dr. Suyanto, S. E., M.Si selaku Pembimbing I yang telah mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini
6. Bapak Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan dalam mempersiapkan dan meneliti sampai pada menyusun skripsi ini.

Terima Kasih juga disampaikan pada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat disusun. Keberhasilan penulis dalam melaksanakan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam juga tidak terlepas dari dorongan dan bimbingan dosen dan staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyagama Mahakam, serta terima kasih yang mendalam kepada Ayahanda dan Ibu serta suami yang selalu mendoakan dan motivasinya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, tetapi penulis mengharapkan bahwa apa yang ada di dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi mereka yang memerlukan.

Samarinda, Juni 2025

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Silvana', with a horizontal line underneath it.

Silvana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Penelitian.....	10
BAB II DASAR TEORI	11
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Teori dan Konsep.....	13
2.2.1 Teori Motivasi.....	13
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)	17
2.2.3.1 Pengertian Kompetensi SDM.....	17
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi SDM	18
2.2.3.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi SDM	20
2.2.3.4 Indikator Kompetensi SDM	21
2.2.4 Pengalaman Kerja	23
2.2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja	23
2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	24
2.2.4.3 Manfaat Pengalaman Kerja.....	25
2.2.4.4 Indikator Pengalaman Kerja	26
2.2.5 Lingkungan Kerja	27
2.2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	27

2.2.5.2	Indikator Lingkungan Kerja	29
2.2.6	Kinerja Pegawai	30
2.2.6.1	Pengertian Kinerja Pegawai	30
2.2.6.2	Tujuan Kinerja Pegawai	32
2.2.6.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	34
2.2.6.4	Indikator Kinerja Pegawai.....	35
2.3.	Hubungan Antar Variabel.....	36
2.3.1	Kompetensi SDM dengan Kinerja Pegawai	36
2.3.2	Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai	36
2.3.3	Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai	37
2.4.	Model Konseptual.....	38
2.5.	Hipotesis	38
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	40
3.1.	Metode Penelitian	40
3.2.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40
3.2.1	Definisi Operasional	40
3.2.2	Pengukuran Variabel	42
3.3.	Populasi dan Sampel	42
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	44
3.5.	Metode Analisis Data	44
3.5.1	Uji Asumsi Klasik	45
3.5.2	Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.5.3	Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	48
3.5.4	Uji Simultan (Uji F).....	48
3.5.6	Uji Hipotesis (Uji t)	49
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	50
4.1.	Gambaran Umum Bapperida Kota Samarinda	50
4.2.	Misi dan Misi Bapperida Kota Samarinda.....	51
4.3.	Struktur Organisasi Bapperida Kota Samarinda.....	52
4.4.	Deskripsi Responden	53
BAB V	ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
5.1.	Analisis Data Penelitian.....	56
5.1.1	Deskripsi Jawaban Responden.....	56
5.1.2	Uji Asumsi Klasik.....	64
5.2.	Analisis Statistik	66
5.2.1	Analisis Regresi Linear Berganda	67
5.2.2	Analisis Korelasi R dan Uji Determinasi.....	68
5.2.3	Uji Parsial (Uji t).....	70
5.2.4	Uji Simultan (Uji Kelayakan Model).....	72
5.3.	Pengujian Hipotesis	73
5.4.	Pembahasan	74

5.4.1	Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai	74
5.4.2	Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	76
5.4.3	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	78
5.4.4	Kompetensi SDM, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	80
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	82
6.1.	Kesimpulan	82
6.2.	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
DAFTAR LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1. Kategori Penilaian Uji Korelasi	48
Tabel 4.1. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2. Kriteria Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3. Kriteria Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	55
Tabel 5.1. Distribusi Jawaban Kompetensi SDM (X_1).....	56
Tabel 5.2. Distribusi Jawaban Pengalaman Kerja (X_2)	59
Tabel 5.3. Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja (X_3)	60
Tabel 5.4. Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)	62
Tabel 5.5. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test	64
Tabel 5.6. Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 5.7. Hasil Uji Glejser	65
Tabel 5.8. Hasil Uji Autokorelasi.....	66
Tabel 5.9. Hasil Koefisien Regresi.....	67
Tabel 5.10. Uji Analisis Koefisien dan Determinasi	69
Tabel 5.11. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	70
Tabel 5.12. Hasil Uji F	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Konseptual	38
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Bapperida Kota Samarinda	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	89
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian	93
Lampiran 3. Perhitungan Hasil SPSS	97
Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian	104
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian	105

ABSTRAK

Silvana, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapperida Kota Samarinda, Dengan Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Suyanto, S. E., M.Si, dan Dosen Pembimbing II, Bapak Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos., M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapperida Kota Samarinda. Metode penelitian adalah penelitian kualitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 103 orang pegawai dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 orang pegawai di Bapperida Kota Samarinda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan observasi serta dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda yang dibantu dengan aplikasi SPSS Versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial variabel kompetensi sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adapun variabel lingkungan kerja juga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda. Adapun untuk uji parsial, dimana semua variabel independen yaitu kompetensi SDM, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bapperida Kota Samarinda.

Kata Kunci: kompetensi sumber daya manusia, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Silvana, *The Influence of Human Resource Competence, Work Experience and Work Environment on Employee Performance at Bapperida Samarinda City, With Supervisor I Mr. Dr. Suyanto, S. E., M.Si, and Supervisor II, Mr. Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos., M.Si.*

The purpose of this study is to determine the influence of Human Resource Competence, Work Experience and Work Environment on Employee Performance at Bapperida Samarinda City. The research method is qualitative research, with a population of 103 employees and a sample of 82 employees at Bapperida Samarinda City. Data collection techniques use questionnaires and observation and documentation. Data analysis techniques use multiple regression assisted by the SPSS Version 22 application.

The results of the study indicate that based on partial tests, the human resource competency variable has a positive and significant effect on employee performance, the work experience variable has a positive and significant effect on employee performance, while the work environment variable is also stated to have a significant effect on employee performance at Bapperida Samarinda City. As for the partial test, all independent variables, namely HR competency, work experience and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Bapperida Samarinda City.

Keywords: human resource competence, work experience, work environment, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Instansi pemerintahan sebagai area penyelenggaraan pelayanan public, tentunya dalam mengembangkan manajemen pelayanan kerja, maka faktor utama yang perlu ditingkatkan adalah Sumber daya manusia (SDM), keberadaan SDM dalam instansi pemerintahan sangat fundamental dan perannya sebagai rodak penggerak organisasi, karena tanpa SDM tentunya tujuan dan harapan yang ingin diharapkan organisasi tidak dapat terealisasi maksimal. Disatu sisi SDM menjadi penting, karena berkembang dan terpuruknya suatu organisasi tergantung pada seberapa besar produktivitas sumber daya manusianya. Segala kelebihan dan keterbatasan sumber daya manusia maka, konsistensi kemajuan organisasi tergantung pada seberapa besar efisiensi SDM yang dimiliki. Pada dasarnya peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi modern telah berkembang secara signifikan seiring dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Dahulu, SDM berfokus pada aspek administratif seperti pencatatan kepegawaian, penggajian, dan pengurusan kontrak kerja (Chairuddin, 2025:133).

Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah atau disingkat Bapperida Kota Samarinda merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertujuan menjalankan penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan serta invensi dan inovasi yang terintegrasi. Kompleksnya bidang kerja pada Bapperida Kota Samarinda tentunya disatu sisi banyak menghadapi tantangan dan dinamika kerja yang beragam, untuk itu salah satu tindakan yang dilakukan adalah meningkatkan kualitas layanan melalui Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan segala kelebihan dan keterbatasannya maka, konsistensi kemajuan Bapperida Kota

Samarinda tergantung pada seberapa besar efisiensi SDM yang dimiliki. Bahkan di era globalisasi sekarang ini keberadaan Sumber Daya Manusia tetap dijadikan tumpuan utama bagi Bapperida Kota Samarinda untuk mencapai keberhasilan dalam pelayanan public yang prima.

Dalam penelitian ini objek SDM yang dianalisis difokuskan pada pegawai di Bapperida Kota Samarinda. Berkembangnya Bapperida Kota Samarinda sangat ditentukan elemen-elemen sumber daya tersebut, dengan kata lain semakin berkualitas pegawai maka semakin berkualitas pula layanan publik di instansi pemerintah tersebut. Sebaliknya bila layanan publik yang dilakukan pegawai kurang memuaskan maka, dapat dikatakan dukungan dari pegawai dikatakan kurang efisien. Tentunya berkualitas atau tidaknya pegawai Bapperida Kota Samarinda, dapat diukur dari seberapa efektif pencapaian kinerja pegawai tersebut.

Kinerja yang dilakukan pegawai Bapperida Kota Samarinda merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk membantu pelayanan publik baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai secara umum berkaitan dengan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan tugas rutin sebagai tenaga SDM di Bapperida Kota Samarinda. Alasan mendasar seorang pegawai ditempatkan dalam bidang tertentu adalah bekerja serta upaya dalam mendukung pencapaian dan pengembangan Bapperida Kota Samarinda. Olehnya itu bagi pimpinan atau pihak yang berwenang di Bapperida Kota Samarinda, persoalan kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal itu disebabkan kinerja berpengaruh terhadap maju atau mundurnya organisasi juga berhubungan erat pada kemajuan pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan menguntungkan dan meningkatkan visi misi organisasi karena tujuannya dapat tercapai. Sebaliknya kinerja pegawai yang kurang

efektif dapat menghambat kinerja dan mempengaruhi kinerja pegawai lainnya, pekerjaan menjadi tertunda dan tanggung jawab menjadi terbengkalai, sehingga berdampak pada layanan publik yang juga ikut terganggu, karena SDM merupakan sumber daya yang strategis yang perlu ditingkatkan kualitasnya dalam mendukung pelayanan prima. Menurut Chairuddin (2025:133) transformasi ini dimulai dari perubahan persepsi terhadap tenaga kerja. Karyawan tidak lagi dipandang sebagai aset pasif, melainkan sebagai sumber daya strategis yang menentukan keberhasilan organisasi.

Pada dasarnya kinerja di instansi pemerintahan ataupun dalam organisasi lainnya, tentunya sudah pasti ada kendala yang dihadapi, sehingga produktivitas kerja pegawai sedikit banyaknya akan selalu mengalami gangguan. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Bapperida Kota Samarinda, fenomena yang kerap terjadi berkaitan dengan inventaris barang dimana dalam regulasi seharusnya ada penghapusan masa penggunaannya yang sudah memenuhi ketentuan, kurangnya pembenahan mengenai inventaris barang kantor yang menunjukkan bahwa efisiensi kerja pegawai belum sepenuhnya maksimal. Tentunya dengan sederet permasalahan tersebut tentunya saja mengganggu pelayanan kepada publik karena produktivitas kerja pegawai terganggu. Masalah-masalah ini kerap kali terjadi dan tentunya memicu ketidakpuasan terutama bagi pegawai dalam penanganan kartu inventaris barang. Dengan deretan masalah kinerja layanan pegawai di Bapperida Kota Samarinda tersebut, tentunya disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya belum efisiennya kompetensi sumber daya manusia, pengalaman kerja yang masih kurang dan faktor yang disebabkan oleh lingkungan kerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menguraikan bahwa menurunnya kinerja pegawai dalam organisasi umumnya dipengaruhi oleh kompetensi, pengalaman kerja

dan lingkungan kerja. Dalam penelitian Kitta (2023) faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai dalam instansi meliputi: kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga terlihat tidak efisien baik itu dari sisi pelayanan administrasi maupun inventaris barang kantor. Namun faktor berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia, pengalaman kerja dan lingkungan kerja cukup dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda tersebut, sehingga menjadi alasan bagi peneliti untuk memilih ketiga faktor tersebut yang kemudian diuji dan dianalisis dalam penelitian ini, dengan tujuan menemukan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda.

Faktor kompetensi Sumber Daya Manusia terutama dalam organisasi tentunya menjadi sumber peningkatan kinerja pegawai, karena semakin tinggi tingkat kompetensi maka efektivitas kerja juga bertambah, dapat juga dikatakan kompetensi yang terjadi dalam organisasi memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Moehariono (2019:90) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Labola, 2019).

Kompetensi SDM tentunya sangat diperlukan Bapperida Kota Samarinda, karena melalui kompetensi dapat diukur seberapa besar potensi kemampuan kerja pegawai, apakah pegawai memiliki kualitas kerja yang baik atau tidak, dengan begitu organisasi dapat mengukur seberapa besar pencapaian kinerja pegawai yang

dilakukan. Salah satu pengukuran dalam melihat kompetensi SDM di Bapperida Kota Samarinda adalah melihat tingkat pendidikan dan jurusan yang dimiliki pegawai. Berdasarkan hasil observasi banyak dari pegawai bukan berasal dari pendidikan yang sesuai bidang dalam penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan serta invensi dan inovasi yang terintegrasi. Dengan demikian dapat dikatakan kompetensi SDM di Bapperida Kota Samarinda belum memadai. Karena kompetensi SDM tentunya dapat maksimal bila pegawai memiliki latar pengetahuan dan pendidikan mengenai konsep penelitian dan pengkajian sebagaimana bidang kerja yang diterapkan di Bapperida Kota Samarinda. Perlu meneliti kompetensi SDM tersebut karena merupakan unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai. Mangkunegara (2019:40) menguraikan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hubungan tersebut, seperti: Safa'ah (2019), dan Cholisshofi & Bahiro (2022) yang dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun pengalaman kerja juga sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja pegawai. Karena semakin banyak pengalaman seorang pegawai tentang dunia kerja khususnya pengalaman mengenai bidang kerja yang ditekuninya maka semakin efisien pekerjaan yang dilakukan, sebaliknya pun demikian kurangnya pengalaman kerja dapat menurunkan produktivitas kerjanya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan

yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja dalam organisasi. Semakin banyak pengalaman tentunya semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat dan kinerja pegawai akan lebih baik dari pada pegawai yang tidak pernah ada pengalaman kerja sama sekali (Rahmiati, 2018).

Berkaitan dengan pengalaman kerja tersebut bahwa tidak semua pegawai yang ada di Bapperida Kota Samarinda memiliki kemampuan kerja yang efisien disebabkan pengalaman masing-masing pegawai berbeda, latar belakang pendidikan serta waktu kerja yang kurang tentunya menjadi faktor utama belum meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa sebagian pegawai ada yang masih baru dan belum memiliki pengalaman mengenai bidang pengembangan, pengkajian dan penerapan serta invensi dan inovasi yang terintegrasi di Bapperida Kota Samarinda. Sedangkan factor pengalaman kerja sangat penting dikembangkan oleh pegawai sebagai upaya mendukung produktivitas kerja pegawai. Handoko (2017) pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Sehingga pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hubungan tersebut, seperti: Rahmi (2019), dan Resi & Djakaria (2020) yang dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Selain kompetensi SDM dan pengalaman kerja, faktor yang turut memberikan pengaruh pada kinerja seorang pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi secara fisik dan non fisik yang dialami seorang dalam melakukan pekerjaannya. Silalahi (2019:118) menguraikan bahwa lingkungan kerja merupakan

semua unsur yang timbul dari luar dan dari dalam kantor seperti fasilitas kerja yang mendukung pegawai dan mempengaruhi kinerjanya baik yang bersifat menurunkan potensi atau meningkatkan kinerja. Mengenai lingkungan kerja tersebut masalah-masalah yang terjadi dapat diuraikan berdasarkan hasil observasi peneliti di lokasi penelitian, dimana permasalahan, diantaranya terkait lingkungan kerja yaitu dimana fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer dan printer yang masih kurang, kurang ketersediaan AC dan kipas angin, kondisi ruangan yang belum tertata rapi, serta hubungan kerja antar sesama pegawai maupun atasan dirasa oleh sebagian karyawan belum sepenuhnya harmonis.

Beberapa permasalahan tersebut tentunya mempengaruhi kinerja pegawai, dimana fasilitas dan kondisi ruangan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan mood kerja pegawai, sehingga produktivitas kerja juga menurun, olehnya itu factor ini cukup penting untuk dilakukan penelitian, sehingga mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengenai pengaruh tersebut menurut Mangkunegara (2019:34) adalah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Dalam beberapa penelitian sebelumnya seperti: Resi & Djakaria (2020), Suriani & Kusumayadi (2021) dan Kitta (2023) dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian fenomena baik variabel kompetensi, pengalaman kerja maupun lingkungan kerja menjadi unsur yang menyebabkan kinerja menurun atau meningkat. Beberapa konsep penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya gap dalam penelitian tersebut, bahwa disatu sisi variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan sisi lainnya variabel-variabel yang diteliti juga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan gap tersebut peneliti tertarik untuk

menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh setiap variabel yang ada, apakah ada pengaruhnya atau tidak, untuk itu melalui penelitian ini peneliti memilih judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapperida Kota Samarinda”**.

1.2. Perumusan Masalah

Hasil dari urian pendahuluan bahwa fenomena yang dirumuskan berkaitan analisa ini, dapat memuat beberapa masalah yaitu:

1. Apakah kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda?
4. Apakah kompetensi Sumber Daya Manusia dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana penjabaran dari rumusan permasalahan tersebut, maka ditentukan tujuan penelitian yang diuraikan dibawah ini:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda.

3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh secara simultan kompetensi Sumber Daya Manusia dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan ilmu pengetahuan di bidang kinerja Sumber Daya Manusia, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang menganalisis kinerja serta pengalaman kerja, lingkungan kerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda.
 - b. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terutama penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan objek penelitian kinerja, kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja di Bapperida Kota Samarinda.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pemahaman serta literatur mengenai keterkaitan kompetensi SDM, pengalaman dan lingkungan kerja, terhadap kinerja, sehingga setiap peneliti dapat memahami bagaimana proses variabel independen mempengaruhi secara langsung kinerja tersebut khususnya kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda.
 - c. Bagi Bapperida Kota Samarinda

Menjadi bahan pertimbangan pada Bapperida Kota Samarinda untuk memperhatikan kinerja serta criteria pendukung kinerja baik itu adanya kompetensi, pengalaman dan lingkungan kerja sehingga kedepannya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disisi lain penelitian ini menjadi salah satu solusi memahami keinginan pegawai atas peraturan yang di tetapkan di Bapperida Kota Samarinda.

1.5 Batasan Penelitian

Bedasarkan latar belakang sebagaimana yang sudah dijabarkan, tentunya agar masalah-masalah yang dalam layanan publik di Bapperida Kota Samarinda dapat diminimalisir, maka perlu beberapa batasan sebagai upaya mengerucutkan ke masalah pokok yang akan diteliti. Yaitu difokuskan pada kinerja, kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang berlaku di Bapperida Kota Samarinda, karena pada dasarnya masalah-masalah kinerja di suatu instansi pemerintah tentunya cukup komplit, yang tentunya tidak semua penulis analisis sehingga perlu dibatasi, adapun pembatasan masalah hanya fokus pada beberapa bidang kerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda. Untuk itu peneliti memfokuskan pada:

1. Variabel Independen, yaitu Kompetensi SDM (X_1) pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3)
2. Variabel Dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

DASAR TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Penjabaran penelitian terdahulu tersebut pada dasarnya sebagai acuan atau pembandingan atas hasil penelitian yang dilakukan peneliti, baik mengenai persamaan ataupun perbedaan yang ada, selain sebagai acuan juga menjadi pedoman dalam melakukan pembahasan, agar hasil yang dilakukan lebih tepat sasaran padamasalah yang diangkat dalam penelitian ini. Berikut diuraikan beberapa penelitian yang mendukung yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul/Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kitta, et al., (2023) Pengaruh kompetensi, pengalaman, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	a. Menggunakan variabel Kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja b. Alat analisis	a. Penelitian ini tidak ada variabel disiplin kerja b. Penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja	Hasil penelitian 1) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja 2) Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Resi dan Djakaria (2020) Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variable moderasi	a. Menggunakan variabel pengalaman kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kineja b. Objeknya sama-sama instansi	a. Penelitian terdahulu ada variabel motivasi b. Lokasi penelitian c. Alat analisis	Hasil penelitian bahwa 1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan 3) pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adapun secara simultan semua variable

		pemerintah dan pegawai		independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Suriani dan Kusumayadi (2021) Pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima	a. Variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kinerja b. Objek Instansi Pemerintah dan pegawai c. Alat analisis regresi berganda	a. penelitian terdahulu tidak ada variable kompetensi sedangkan penelitian ada kompetensi b. Lokasi penelitian	Hasil penelitian yaitu 1) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3) secara simultan semua variable independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Whardani (2019) Pengaruh pengalaman kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Sewing pada PT Pantjatunggal Knitting Mill	a. Variabel pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja b. Alat analisis	a. Penelitian ini ada variable kompetensi dan penelitian terdahulu tidak ada kompetensi b. penelitian terdahulu objeknya karyawan sedang penelitian ini pegawai	Hasil penelitian dimana 1) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3) secara simultan semua variable independen berpengaruh terhadap kinerja
5	Gunawan, et al., (2017). Pengaruh Kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai	a. Menggunakan variabel kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja b. Menggunakan analisis regresi linear berganda	a. Penelitian terdahulu objeknya pegawai di Konawe sedangkan penelitian ini pegawai di Samarinda b. Jumlah sampel penelitian	Hasil penelitian bahwa 1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2) pengalaman kerja berpengaruh signifikan 3) lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Ratulangi dan Soegoto (2016)	a. Menggunakan variabel	a. Penelitian ini tidak ada	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado)	pengalaman kerja, kompetensi dan kinerja b. Menggunakan analisis regresi linear berganda	motivasi kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan motivasi b. Objek penelitian	1) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja 2) kompetensi juga berpengaruh signifikan 3) semua variable independen berpengaruh terhadap kinerja
7	Toto (2024) Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)	a. Menggunakan variabel kompetensi, pengalaman kerja dan kinerja b. Menggunakan metode regresi linear berganda	a. Penelitian terdahulu ada variable motivasi sedangkan penelitian ini tidak ada motivasi b. Lokasi dan jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompetensi berpengaruh signifikan 2) pengalaman kerja berpengaruh signifikan

Sumber : Diolah dari Jurnal dan Skripsi, 2024

2.2. Teori dan Konsep

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan bidang manajemen merupakan unsur yang paling menentukan berjalannya sistem perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan pengelolaan ada dipihak manajemen, dan seberapa efektif perusahaan mengalami kemajuan tergantung pada pengelolaan manajemennya. Pada dasarnya manajemen merupakan bidang tertentu yang memiliki hak dalam mengatur kinerja elemen yang ada dalam organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi perlu menerapkan manajemen sebagai upaya dalam mencapai tujuan serta targetting yang diharapkan perusahaan, baik secara perindividu maupun secara kelompok, dengan manajemen tersebut tentunya ada pelibatan sumber daya manusia.

Havidz & Suprpto (2021) mengemukakan berpendapat bahwa “manajemen merupakan suatu cara untuk melakukan tindakan dari pengelola yang berupaya untuk

merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengendalikan kegiatan dari karyawan di perusahaan serta pemakaian yang dilakukan elemen dalam organisasi tersebut, yang diupayakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan”. Manajemen berkaitan dengan upaya perusahaan atau organisasi dalam merencanakan sampai pada upaya pengendalian system yang ada dalam perusahaan tersebut, agar tujuan dari perencanaan diharapkan bisa tercapai.

Berkaitan dengan arah manajemen tersebut, juga dikatakan (Havidz & Suprpto, 2021) bahwa “manajemen dalam suatu organisasi merupakan acuan bagi seorang manajer operasional dalam memimpin dan mengatur sumber daya perusahaan sedemikian rupa cara untuk menciptakan efektifitas dalam kerja sama tim dan mencapai visi dan misi perusahaan”. Penerapan manajemen yang baik tentunya berjalan sesuai ketentuan baik adanya dari kepemimpinan manajer atau kinerja karyawan yang mampu mengatur seluruh manajemen berfungsi dengan baik, memilih pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan mampu mengelolanya tenaga kerja dengan baik, dan seperti yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa manajemen dapat berjalan bila ada bantuan dari SDM tersebut.

Adapun definisi dari manajemen SDM sebagaimana dikatakan (Hasibuan & Rahmani, 2022) bahwa “MSDM merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan sumber daya yaitu karyawan yang dalam pelaksanaan berupaya untuk menghasilkan pencapaian kerja yang diharapkan organisasi, meliputi: sasaran pencapaian kerja, pengorganisasian, serta kegiatan lainnya yang mendukung visi perusahaan”. Dalam pelaksanaannya MSDM juga bertumpu pada tujuan penanganan masalah organisasi baik itu permasalahan kinerja, kepemimpinan manajerial ataupun persoalan yang dihadapi organisasi masa mendatang (Panjaitan, et.al., 2023). Dengan demikian pengelolaan organisasi atau perusahaan yang dilakukan SDM sebagai bentuk

menerapkan tujuan serta peran dalam mengembangkan organisasi dimana individu tersebut bekerja, dan utamanya berfokus pada perekrutan, manajemen, dan pengarahan karyawan, serta bekal pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan tujuan.

Lebih lanjut Umar menguraikan bahwa “MSDM dapat diartikan sebagai bentuk pengelolaan pada cara kerja elemen perusahaan yang bertujuan untuk mencari, mengelola, melakukan perekrutan, pengembangan serta memberikan motivasi pada kinerja karyawan, dan seluruh elemen terkait dalam organisasi yang diharapkan pada pencapaian tujuannya masing-masing” (Alshurideh, 2022). Berdasarkan uraian mengenai MSDM tersebut bahwa upaya untuk mengembangkan karyawan merupakan kebutuhan mendasar pada suatu perusahaan yang memiliki harapan akan pemenuhan persyaratan kegiatan saat ini serta yang lebih fundamental tentunya yaitu bertujuan untuk memenuhi masa depan sebagai penanganan masalah.

Tentunya dengan konsep tersebut menggambarkan bahwa karyawan, khususnya elemen pendukung organisasi yang tergolong baru tentunya diupayakan untuk diberdayakan agar kedepannya mampu menyesuaikan dengan kondisi perusahaan yang berjalan, apakah dengan memberikan pelatihan kerja atau hal lainnya yang tentunya dapat memaksimalkan kinerjanya. Berkaitan tersebut juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang menekankan hak dan kewajiban karyawan serta peran mereka dalam menjalankan fungsi organisasi sesuai dengan tujuan dan peraturan yang berlaku.

2.2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

2.2.2.1 Pengertian Kompetensi SDM

Menurut Wibowo (2017:88) Kompetensi merupakan *dimensi perilaku* yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena

dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Kompetensi menurut Moeheriono (2019:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Beberapa pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Menurut Sutrisno, 2018:4) kompetensi sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2019:40) juga menguraikan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin dalam Mangkunegara (2019:40) yaitu :

1. Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
2. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
3. Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.

4. Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia, sehingga setiap elemen dalam organisasi dapat melakukan pelayanan dengan baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Wibowo (2017:102) dalam bukunya mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan

sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian pada dasarnya bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah sesuai dengan kondisinya. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

2.2.2.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2018:208-209) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk memfokuskan seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.2.2.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2018:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran disebut posteriori, atau melalui introspeksi disebut priori, misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di organisasi.

2. Pemahaman (*understanding*)

Merupakan bentuk kemampuan pegawai dalam menganalisa sesuatu setelah sesuatu itu dipersepsi dalam ingatan. Dengan kata lain, memahami adalah bentuk kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.2.3 Pengalaman Kerja

2.2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja terutama bagi pekerja seperti pegawai merupakan sebuah proses dalam pembentukan pemahaman termasuk daya saing kerja yaitu keterampilan tentang cara, metode atau kegiatan kerja yang dilakukan sebelumnya, dan menjadi bahan untuk pengembangan dimasa mendatang untuk diterapkan ke dalam dinui kerja lainnya (Sumardjo & Priansa, 2018).

Pengalaman kerja pada dasarnya juga sebagai bentuk pengukuran kegiatan kerja yang sudah dilakukan dalam waktu-waktu tertentu, sehingga memiliki pemahaman atau pengetahuan mengenai kerja yang dilakukan tersebut, sehingga

ketika ada pekerjaan yang sama, secara tanggap dapat melakukannya dengan baik dan efisien. (Flippo, 2018).

Menurut Sutrisno (2018) yang dimaksud dengan pengalaman kerja adalah suatu acuan atau landasan dalam memahami pekerjaan yang dilakukan, karena baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan tergantung seberapa besar pemahaman dan pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan dan dilakukan pada waktu sebelumnya, karena pekerjaan yang dilakukan sebelumnya menjadi dasar efektifnya kinerja yang dilakukan sekarang.

Menurut Nitisemito (2019:86) pengalaman kerja merupakan bentuk kemampuan kerja yang dibebankan kepada seseorang yang didasari oleh adanya aspek pengetahuan serta pemahaman akan kinerja tentunya berkaitan kerja yang dilakukan sebelumnya, sehingga menjadikan individu tersebut lebih tau dan paham akan kinerja yang dilakukannya saat ini.

Manulang (2018:15) menguraikan bahwa yang dimaksud dengan pengalaman kerja yaitu suatu pembentukan atau proses kerja sebagai bentuk pemahaman atau pengetahuan mengenai pekerjaan yang sudah dilakukan diwaktu-waktu sebelumnya, sehingga ketika seseorang melakukan pekerjaan yang sama lebih dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan efisien.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran mengenai seberapa lama waktu atau periode kerja yang dilakukan seseorang pada waktu sebelumnya, sehingga lama atau tidaknya seseorang bekerja di periode tersebut tentunya memberikan dampak pada pekerjaan yang akan dilakukan pada masa sekarang. Semakin lama pengalaman maka hasil kerja juga baik sebaliknya kurangnya pengalaman akan menurunkan efisiensi kerja di masa sekarang.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tentunya patokan dasar dalam mendukung kinerja tersebut yaitu adanya pengalaman kerja. Efektif atau tidaknya pengalaman seseorang dalam bekerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Handoko (2017:241) beberapa faktor yang berhubungan atau mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, diantaranya:

1. Latar belakang pribadi,

Merupakan hal yang berkaitan dengan seseorang yang dapat meliputi: pendidikan, melakukan kursus tertentu, atau hal yang berkaitan dengan tindakan kerja yang dilakukan seseorang periode sebelumnya.

2. Faktor adanya bakat atau keinginan

Merupakan hal yang mendorong seseorang untuk melakukan kerja, yang didasarkan pada kemampuan dirinya dalam melakukan kerja karena mendukung potensinya serta adanya peningkatan potensinya agar lebih efektif melakukan kerja sesuai pemahaman yang dimilikinya.

3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*)

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang merupakan sebagai bentuk keperluan untuk lebih meningkatkan potensi kerja sehingga menjadi dasar untuk mengembangkan dirinya di masa mendatang.

4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif

Pengalaman kerja yang dipunyai individu tersebut tentunya sebagai bentuk peningkatan kemampuan dalam bekerja, semakin banyak pengalaman serta pengetahuan mengenai cara kerja tentunya akan membuktikan kemampuannya juga baik mengenai pekerjaan tersebut. Kemampuan analisis dan analitis tentunya daya dukung yang lebih baik.

5. Keterampilan dan kemampuan tehnik,

Merupakan pengembangan keterampilan serta kemampuan tambahan bagi individu, karena seseorang melakukan pekerjaan berbagai macam bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, sehingga semakin banyak keahlian kerja yang dimiliki.

2.2.3.3 Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tentunya sangat penting dalam mendukung karier dan produktivitas kerja yang akan dilakukannya pada masa yang dating, pengalaman akan memberikannya pengetahuan kerja yang baik, sehingga seseorang dengan pengalaman lebih membuat lebih aktif dan efisien melakukan pekerjaannya, berikut diuraikan beberapa manfaat dari adanya pengalaman kerja, sebagai berikut:

1. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja akan menjadi prioritas yang dipilih untuk melakukan pekerjaan yang ditentukan dalam organisasi. Dalam seleksi untuk penempatan kerja tentunya pihak organisasi akan mengutamakan yang memiliki pengalaman kerja, karena dengan pengalaman kemampuan adaptasi lebih baik dibanding yang tidak memiliki pengalaman kerja
2. Bukti nyata, bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja, maka setiap pekerjaan yang dilakukan dampaknya cukup mempengaruhi pada produktivitas kerjanya meningkat, karena adanya pemahaman dan pengetahuan kerja juga karena banyaknya pengalaman kerja dan menunjukkan adanya bukti nyata atas kinerja yang dilakukan individu tersebut.
3. Menemukan bakat, seseorang yang ada pengalaman dalam bekerja maka akan ada bakat yang timbul secara tidak langsung. Karena ketika melakukan pekerjaan individu tersebut tidak akan menyadari kalau memiliki bakat kerja, hal tersebut

karena adanya factor pengalaman kerja yang dilakukan sebelumnya. Sehingga adanya bakat tersebut, maka tidak akan sulit untuk melakukan dan menemukan pekerjaan yang sesuai kemampuannya.

4. Memperkenalkan pada duni kerja, dengan adanya pengalaman dalam bekerja tentunya banyak idea tau hal yang membuat kerja menjadi lebih bermakna, mengetahui tentang kerja yang sebelumnya tidak dipahami, sehingga mempermudah dalam pencarian kerja dengan adanya pengalaman tersebut.

2.2.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator untuk mengukur pengalaman kerja akan diukur menurut Jayanti & Dewi (2021) adalah sebagai berikut :

1. Lama Masa Kerja

Merupakan periode yang ditempuh seseorang dalam melakukan lama kerja, karena semakin lama dia bekerja menunjukkan tingkat pengetahuan kerja juga lebih baik. Lama kerja juga menggambarkan banyak potensi dan kemampuan akan kerja yang dilakukan. Sehingga dapat dikatakan penguasaan kerja yang baik tergantung seberapa lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi.

2. Tingkat Rutinitas Pekerjaan

Pengalaman kerja yang lama juga menunjukkan banyaknya rutinitas kerja yang dilakukan, sehingga lebih paham akan berbagai kerja yang dilakukan dalam organisasi. Rutinitas berkaitan dengan berbagai jenis kerja yang sudah dilakukan, sehingga membuat individu tersebut semakin paham akan kesulitan, kendala dan memahami cara mengatasi dari kendala yang ada.

3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

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.

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2019) menguraikan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja yaitu hal yang berkaitan dengan fisik pekerjaan, juga seberapa besar psikology yang mempengaruhinya serta adanya aturan dalam pekerjaan yang semuanya itu memberikan dampak pada proses dan produktivitas kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Dalam pandangan Schultz & Schultz (2019) memberikan pengertian mengenai lingkungan kerja yaitu suatu kondisi dalam pekerjaan yang umumnya berkaitan dengan situasi fisik kerja baik itu dari sisi prasarana kerja maupun hal yang tidak abstrak, seperti motivasi, dukungan rekan, serta situasi yang berhubungan psikologis pekerjaan berkaitan dengan dorongan pimpinan dan hal lainnya yang berkaitan dengan itu.

Adapun pandangan dari Cormic dan Ilgen yang dikutip Gunawan, et al, (2017) mengidentifikasi lingkungan kerja dalam 2 konsep yaitu berkaitan dengan fisik seperti: situasi termal dan suasana lingkungan yang bising, kedua berkaitan dengan waktu kerja serta jadwal istirahat kerja, yang semuanya factor tersebut mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mahmudah (2019) yang dimaksud lingkungan kerja yaitu semua aktivitas yang mendukung dan tidak mendukung bagi pegawai dalam bekerja disuatu organisasi yang mana factor aktivitas tersebut dapat memberikan dampak secara

langsung, sehingga kinerja dapat meningkat atau tidak tentunya seberapa besar aktivitas itu mempengaruhinya.

Afandi (2018:66) juga menjabarkan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan semua fasilitas yang ada di lingkungan organisasi, baik itu berada dalam ruangan maupun di luar ruangan, yang dengannya mempengaruhi cara kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berkaitan dengan konsep lingkungan kerja tersebut, Lewa dan Subono (2015:235) menguraikan bahwa agar dapat menciptakan kinerja yang baik dan efektif dari pegawai, maka salah satu faktor yang perlu dibenahi adalah lingkungan kerja dan harus mendukung secara positif, dapat memberikan kenyamanan dan mendukung aktivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan kondisi fisik atau bukan yang mendukung aktivitas pegawai, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung pegawai sehingga dapat mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur lingkungan kerja di organisasi, tentunya banyak hal yang perlu diperhatikan, apakah suasana lingkungan kerja mempengaruhi secara positif atau malah menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja, untuk itu penting untuk melihat indikator pengukur lingkungan kerjanya. Sedarmayanti (2019:22) menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Adanya penerangan yang cukup dalam ruangan kerja

Dukungan penerangan ruangan baik itu berupa kontraks cahaya tidak terlalu silau yang merusak penglihatan dan itu diperlukan ketika bekerja di luar ruangan

maupun ketika pegawai bekerja dalam ruangan tentunya sangat perlu didukung oleh ruangan atau pencahayaan agar dapat melihat dengan jelas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kerja yang dilakukan.

2. Suhu udara

Merupakan dukungan yang juga penting, karena suhu udara yang sesuai dapat memberikan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja terutama dalam ruangan yang tertutup, sebaliknya bila suhu udara tidak mendukung seperti pengap, panas atau hal lainnya yang membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja, membuat gerah dan sebagainya, tentunya mempengaruhi pekerjaan pegawai tersebut.

3. Kebisingan

Merupakan suasana kerja yang didalamnya ada suara-suara baik itu kendaraan, suara pegawai lainnya, dimana semakin banyak suara serta tingkat kebisingan yang tinggi akan sangat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, olehnya itu ruangan kerja yang jauh dari kebisingan dapat menciptakan suasana yang nyaman sehingga menciptakan kerja yang harmonis.

4. Penggunaan warna

Merupakan pilihan warna ruangan kerja, ruangan yang mencolok atau warna gelap tentunya dapat menurunkan mood kerja pegawai, biasanya ruangan kerja yang dapat memotivasi pegawai bekerja lebih nyaman dipilih warna yang cerah dan tidak pudar, seperti warna putih dan sejenisnya yang dapat memotivasi gairah kerja pegawai

5. Ruang yang dibutuhkan

Kondisi ruangan kerja berkaitan dengan ukuran, yaitu ruangan kerja yang luas dan tidak sempit juga mempengaruhi cara kerja pegawai, semakin banyak

pegawai yang bekerja dalam satu ruangan tentunya semakin luas juga ruangan, sehingga tidak membuat sesak, pegawai dapat beraktivitas dengan leluasa.

6. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Antara pegawai dengan pimpinan tentunya harus terjalin dengan baik, begitupun pegawai yang satu dengan pegawai lainnya harus saling mendukung terutama dalam mendukung produktivitas kerja organisasi, adanya dukungan tersebut tentunya saja menjadi motivasi yang positif dalam menciptakan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja.

2.2.5 Kinerja Pegawai

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara mendasarkan konsep mengenai kinerja berkaitan dengan fungsi dari motivasi serta kemampuan yang memiliki tujuan dalam penyelesaian kegiatan/tugas yang dituangkan individu atas kemampuan dan kesanggupan yang dimilikinya. Karena suatu pekerjaan akan dapat dikatakan dapat terselesaikan bila adanya dukungan dari kesanggupan serta kemampuan individu pada dasarnya bukanlah jaminan yang mendukung dalam proses penyelesaian masalah, karena juga harus dibarengi tingkat pemahaman yang baik, serta berdaya saing atas apa yang akan dilakukan, karena pekerjaan dengan menampilkan pemahaman sebagai satu kesatuan dan searah dalam proses penyelesaian masalah kerja.

Sedarmayanti (2019) menguraikan *performance* atau pekerjaan diartikan sebagai pencapaian hasil dari kegiatan yang dilakukan seseorang, baik dalam waktu berkala, ataupun tidak, dengan menghasilkan perubahan atas tindakan kegiatan tersebut, dan mengalami perubahan kearah yang lebih baik, dengan kata lain kerja merupakan proses penyelesaian kegiatan dengan tujuan perubahan, yang ditunjukkan

dengan kegiatan-kegiatan dalam proses baik dengan menggunakan alat ataupun tidak, atau di dalam suatu lingkungan tertentu ataupun diluar dari ruangan, yang tujuannya sama yaitu menciptakan hasil. Pengertian tersebut juga diartikan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian kinerja yang maksimal dalam mendukung pengembangan instansi dimana mereka bekerja.

Dalam pandangan lain dimaksud kinerja yaitu konsep kinerja dalam suatu instansi atau organisasi digambarkan sebagai bentuk tindakan, dimana hasil kerja dapat terlihat dari banyaknya jenis kerja yang dapat diselesaikan, kualitas yang meningkat, serta prestasi kerja karyawan juga menunjukkan perubahan yang signifikan (Arifin, et.al., 2020).

Pencapaian kinerja seorang karyawan umumnya didasarkan pada seberapa banyak jumlah kerja yang dilakukan dan bagaimana perilaku yang mereka lakukan selama periode waktu tertentu untuk diselesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan (Kloutsiniotis & Mihail, 2020). Sedangkan dalam konsep yang lain kinerja yang dilakukan seseorang memiliki keterkaitan yang erat pada pencapaian nilai strategis perusahaan, serta nilai kebahagiaan masyarakat dalam menerima layanan, serta pencapaian kinerja yang baik mendukung pertumbuhan perekonomian.

Kinerja pada dasarnya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi beban dan tanggungjawabnya, karena upaya pemrosesan kerja sudah seharusnya dikerjakan secara maksimal serta efisien dalam proses mengumpulkan berita ataupun nilai-nilai prestasi maupun pencapaian hasil kerja pegawai yang tentunya diupayakan pimpinan yang memiliki kewenangan. Pencapaian kinerja meliputi: perencanaan, actuating, pengorganisasian serta pengawasan (Rivaldo & Nabella, 2023).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil akhir yang telah dicapai seseorang sehubungan dengan tujuan dari organisasi dimana individu tersebut bekerja,

yang mana hasil yang dimaksud berupa penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawabnya dalam perusahaan tersebut. Seseorang yang melakukan kerja akan dapat dikatakan baik, bila ada kontribusi dari pekerjaannya itu lebih meningkat dari sebelumnya dan berdampak pula pada pencapaian tujuan organisasi. Disisi lain bila terlihat kontribusinya tidak ada, maka efeknya terjadi penurunan visi organisasi, yang ditandai produktivitas kerja yang juga terlihat menurun, serta pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal (Mangkunegara, 2019).

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan pengertian kinerja yaitu bentuk daya tanggap ataupun kesanggupan yang dimiliki individu atau sekumpulan karyawan dalam mengupayakan penyelesaian kerja yang dibebankan pimpinan kepadanya atas menggunakan intelegensi, persediaan serta keterampilan yang ada ada karyawan. Sementara itu, kinerja yang dilakukan seseorang juga merupakan pencapaian terakhir dari pekerjaan yang dilakukan secara optimal, diarahkan demi pencapaian tujuan maupun sasaran kerja dalam organisasi. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia menjadi fokus pelaksanaan penempatan kerja di kantor atau perusahaan, dimana kontribusi kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan kemajuan dan mencapai tujuan organisasi.

2.2.5.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan serta sasaran kerja tentunya sebagai upaya untuk menjelaskan metode dan system pekerjaan yang berlaku dalam suatu organisasi selain itu juga untuk mencapai tercapainya prestasi kerja tinggi. Peningkatan kinerja karyawan tentunya memberikan nilai positif bagi pengembangan tujuan organisasi dimasa mendatang, dengan begitu diharapkan agar semua elemen dalam perusahaan memberikan kontribusi dengan produktivitas kerja yang lebih baik serta kinerja manajemen juga meningkat terutama dimasa mendatang.

Terdapat beberapa tujuan kinerja, Robbins sebagaimana yang dikutip Huseno (2019) beberapa tujuan dari kinerja yang dapat diuraikan dibawah ini:

1. Evaluasi demi perbaikan kinerja karyawan

Evaluasi kinerja karyawan merupakan suatu proses dimana pimpinan atau kepala dinas sebagai penilai kinerja melakukan *review* terhadap hasil kerja dan perilaku kerja karyawan selama waktu tertentu yang didasarkan pada hasil kerja dalam kurung waktu tertentu.

2. Kriteria dalam proses seleksi serta upaya megembangkan organisasi

Program seleksi dan pengembangan karyawan merupakan proses untuk memilih karyawan berdasarkan bidang keahlian dan jurusan yang dimiliki, dan melalui pengembangan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan seluruh karyawan yang dapat membantu untuk mengembangkan kompetensi serta hal yang lebih baru.

3. Sebagai umpan balik atas kinerja yang dilakukan pegawai

Umpan balik didefinisikan sebagai cara/metode dimana setiap keluaran yang ada akan diumpan balik dalam proses pencapaian kerja, hal ini bertujuan setiap kegiatan dapat dikendalikan dan terjadi kinerja secara dinamis , sehingga upaya-upaya dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan tetap stabil dan sesuai keinginan pekerjanya. Tujuan dari adanya umpan balik khususnya pada pencapaian kinerja karyawan tentunya untuk mengkomunikasikan kinerja, pelatihan, dan pengembangan pegawai.

4. Difungsikan untuk pengalokasian dana, untuk memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lainnya berdasarkan hasil evaluasi kerja atau penilaian prestasi kerja yang dapat diartikan sebagai cara yang dimanfaatkan pemimpin organisasi yang bertujuan penilaian.

2.2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Huseno (2019) menjabarkan bahwa suatu pekerjaan baik diorganisasi maupun diluar perusahaan, umumnya akan selalu ada kendala yang terjadi pada system kerja yang dilakukan karyawan, dan itu disebabkan adanya factor yang mempengaruhinya, diantaranya:

1. Produktifitas kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu kesanggupan pekerja untuk menghasilkan *output* atas penggunaan input dari pekerja tersebut. Seseorang yang melakukan kegiatan dianggap memiliki nilai produktivitas jika ia memiliki kesanggupan menciptakan jasa ataupun barang yang berkualitas dengan pencapaian waktu singkat

2. Kualitas Layanan

Organisasi dapat dikatakan memberikan layanan dengan kualitas yang baik bila pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pemakainya, serta melebihi harapan dari pengguna jasa layanan tersebut. Fungsi layanan berkualitas yaitu berupaya memberikan perasaan nyaman dan puas kepada pelanggan.

3. Responsifitas

Respon atau daya tanggap merupakan bentuk perhatian lebih dari peberi layanan kepada penerima layanan, akan dikatakan memiliki respon baik bila layanan dilakukan secara cepat dan sesuai aturan, faktor ini juga cukup mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja.

4. Responibilitas

Merupakan cara yang dilakukan seseorang dengan melakukan kegiatan yang mengaitkan pengalaman agar menghasilkan kompetensi yang lebih efisien dan

berdaya guna, tentunya dari tindakan ini akan menghasilkan kegiatan yang lebih berkualitas dalam menjalankan tugas sebagai karyawan.

2.2.5.4 Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2019) menguraikan bahwa untuk mengetahui suatu kinerja yang baik tentunya perlu dilihat dari faktor yang meliputi kinerja itu, dan pengukurannya meliputi indikatornya, terdapat beberapa indikator dari kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan merupakan hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu, serta hasilnya berkualitas dan memiliki manfaat bagi semua individu dalam suatu organisasi, karena juga terlihat lebih efisien dan praktis.
2. Kuantitas kinerja yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam setiap harinya, atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan seorang pegawai dalam setiap hari kerja.
3. Tanggungjawab kerja yaitu pemenuhan kerja yang dilakukan atas dasar tanggungjawab dengan rutin mengerjakan pekerjaannya secara sadar dan selalu mengatasi masalah yang terjadi. Seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab kerja yang baik maka dapat mendukung produktivitas kerja didalam organisasi tersebut. sehingga ketika tanggungjawab meningkat maka pelaksanaan dan penyelesaian kerja juga lebih efektif.
4. Kerjasama merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan pegawai yang satu dengan yang lainnya, untuk bahu membahu dalam penyelesaian kerja dalam organisasi. Sehingga dengan kebersamaan tersebut akan menghasilkan kerja yang berkualitas dan mendukung pencapaian prestasi kerja setiap pegawai (Safitri, 2022).

2.3. Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan penelitian ini maka hubungan variabel independen dengan variable dependen dapat diuraikan sebagai berikut:

2.3.1. Hubungan Kompetensi SDM dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi kerja secara umum berkaitan dengan seberapa besar kemampuan, pemahaman yang dimiliki pegawai, dimana tingkat kompetensi kerja yang baik juga menunjukkan pengetahuan kerja pegawai relative baik. Jika setiap pegawai memiliki pemahaman kerja yang baik tentunya peningkatan SDM dalam menciptakan kinerja akan terlihat lebih efisien. Sebaliknya bila pemahaman kerja menurun maka dinyatakan kompetensi kerja SDM juga menurun. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompetensi SDM mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Moehariono (2019:90) juga menyebutkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2019:40) juga menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hubungan tersebut, seperti: Safa'ah (2019), dan Cholishshofi & Bahiro (2022) yang dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja pegawai.

2.3.2. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin banyak pengalaman seorang pegawai tentang dunia kerja khususnya pengalaman mengenai bidang kerja yang ditekuninya maka semakin efisien

pekerjaan yang dilakukan, sebaliknya pun demikian kurangnya pengalaman kerja dapat menurunkan produktivitas kerjanya.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja dalam organisasi. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat dan kinerja pegawai akan lebih baik dari pada pegawai yang tidak ada pengalaman kerja sama sekali (Rahmiati, 2018).

Menurut Handoko (2017) pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Sehingga pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Rahmi (2019), dan Resi & Djakaria (2020) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

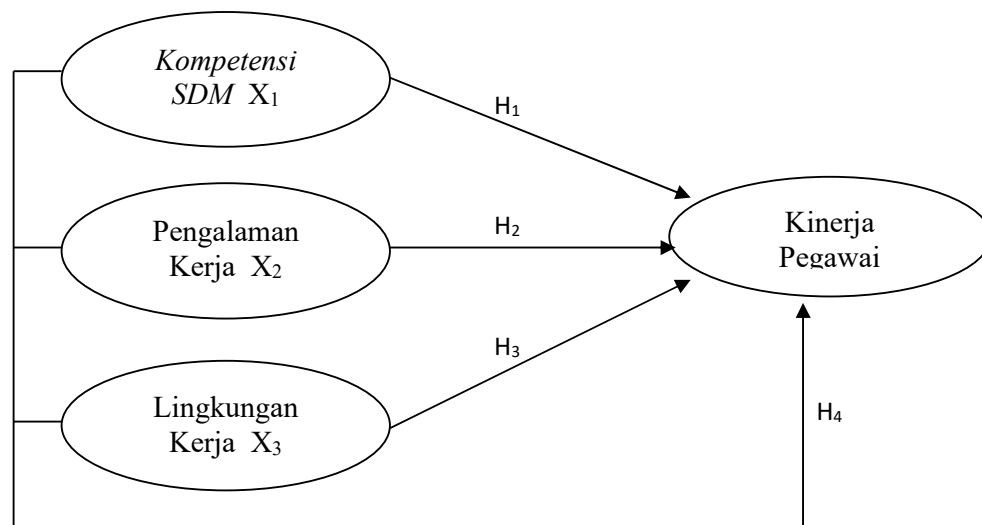
Silalahi (2019:118) menguraikan bahwa lingkungan kerja merupakan semua unsur yang timbul dari luar dan dari dalam kantor seperti fasilitas kerja yang mendukung pegawai dan mempengaruhi kinerjanya baik yang bersifat menurunkan potensi atau meningkatkan kinerja. Masalah yang umumnya sering terjadi terkait dengan lingkungan kerja yaitu fasilitas penunjang kerja komputer dan printer tidak memadai, ruangan yang panas dan sempit, ruangan kerja bising harmonisasi sesama rekan kerja yang kurang baik tentunya dengan masalah tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Mangkunegara (2019) adalah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Dalam

beberapa penelitian sebelumnya seperti: Resi & Djakaria (2020), Suriani & Kusumayadi (2021) dan Kitta (2023) dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

2.4. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penelitian ini maka hubungan variabel independen ditampilkan pada gambar di bawah ini :



Gambar. 2.1. Kerangka Berpikir

2.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₄ : Kompetensi SDM, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODOTOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Menurut Suryana (2017:20) mengatakan bahwa “Metode penelitian atau metode ilmiah adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Dapat juga disebutkan bahwa metode penelitian cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan”.

Dalam metode penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Abubakar (2021) “Penelitian kuantitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati”. Adapun pengaruh variabel penelitian ini yaitu variable bebas mempengaruhi variable terikat.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Dalam menjelaskan konsep-konsep variabel maka digunakan defisi operasi yang juga memuat uraian indikator dan satu sama lain saling berhubungan, karena memiliki karakter tertentu yang dapat dinilai dan dianalisis (Sugiyono, 2019). Berdasarkan uraian tersebut maka diuraikan definis berkaitan dengan variabel yang diteliti, sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM (X_1) yaitu pengetahuan atau kualitas kerja yang dimiliki pegawai di Bapperida Kota Samarinda sebagai upaya dalam mendukung kinerja. Adapun indikator dari kompetensi SDM sebagaimana yang dijabarkan Gordon dalam Sutrisno (2018) sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
 - b. Pemahaman (*understanding*)
 - c. Kemampuan atau keterampilan (*skill*)
 - d. Nilai (*Value*)
 - e. Sikap (*attitude*)
 - f. Minat (*interest*)
2. Pengalaman kerja (X_2) merupakan pengetahuan kerja dimana pegawai di Bapperida Kota Samarinda mendapatkannya ketika melakukan kerja pada waktu sebelum bekerja di organisasi tersebut. Adapun indikatornya sebagai berikut:
- a. Lama masa kerja
 - b. Tingkat rutinitas pekerjaan
 - c. Tingkat keterampilan yang dimiliki
3. Lingkungan kerja (X_3) yaitu semua unsur yang ada dalam organisasi baik itu lingkungan internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda, indikatornya meliputi:
- a. Adanya dukungan penerangan yang memadai.
 - b. Suhu udara dalam ruangan kerja
 - c. Tingkat kebisingan di ruang kerja
 - d. Penggunaan warna pada ruangan kerja
 - e. Kondisi ruangan kerja yang digunakan
 - f. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya
4. Kinerja pegawai (Y) yaitu hasil pencapaian kerja dari seorang pegawai ketika melakukan kegiatan di Bapperida Kota Samarinda yang semua ketentuan diterapkan dalam pelaksanaan kerjanya. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggungjawab kerja.
- d. Kerjasama.

3.2.2 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Riduwan (2018) *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Angket diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena alternatif jawaban telah tersedia, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu singkat. Pada setiap item soal disediakan 5 pilihan jawaban dengan skor nilai masing-masing sebagai berikut:

1. Kategori Sangat Setuju (SS), diberi skor : 5
2. Kategori Setuju (S), diberi skor : 4
3. Kategori Cukup Setuju (CS), diberi skor : 3
4. Kategori Kurang Setuju (TS), diberi skor : 2
5. Kategori Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor : 1

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan komunitas, kumpulan yang dapat diperkirakan jumlahnya dapat dihitung atau tidak berda dalam satuan lingkungan atau berbeda. Sejumlah aspek yang dapat ditentukan dan dijadikan objek dalam penelitian. Adapun populasi didalam peneltian yaitu pegawai yang ada di Bapperida Kota Samarinda dengan total keseluruhan 103 orang pegawai terdiri atas 68 orang PNS dan 35 non PNS atau tenaga kontrak tahunan. Karena populasi banyak dan lebih dari 100 pegawai, maka dalam penelitian ini pemilihan responden digunakan sampel.

Sugiyono (2019:55) sampel merupakan bagian terkecil dari populasi penelitian. Untuk mendapat jumlah sampel yang sesuai dengan jumlah populasi yang ada, maka digunakan rumus slovin (1960). Adapun rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi (103)

e = Estimasi presisi (dalam penelitian ini digunakan 5% atau (0,05) dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{103}{1+103(0,05^2)}$$

$$n = \frac{103}{1+103(0,0025)} = 81,90 \text{ orang dibulatkan menjadi } 82 \text{ orang pegawai.}$$

Berdasarkan hasil perhitungan penentuan sampel menggunakan metode *slovin* tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 orang yang merupakan Pegawai pada Bapperida Kota Samarinda. Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*. Adapun yang dimaksud dari *purposive sampling* artinya peneliti memilih kemungkinan menentukan sampel secara tidak acak, namun pemilihan sampelnya berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu (Nalendra, 2021). Tujuan menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua informan memiliki kriteria yang sesuai dengan kriteria yang diteliti, dengan menetapkan pertimbangan atau kriteria yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini, kriterianya yaitu:

1. Pegawai yang aktif di Bapperida Kota Samarinda
2. Pegawai Negeri Sipil yang memahami Kinerja, pengalaman dan kompetensi

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan penulis mengadakan penelitian dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner, dan studi pustaka. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Sugiyono (2019) kuesioner diartikan sebagai upaya pengumpulan data dengan menyebarkan pernyataan yang sudah disusun secara sistematis kepada responden yang dituju, kuisisioner tersebut membantu peneliti mengumpulkan data primer bagi peneliti dengan kajian kuantitatif. Melalui kuesioner responden akan diminta untuk memberikan penilaian mengenai kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan dan kinerja di Bapperida Kota Samarinda berdasarkan pengamatan atau pemahaman mengenai variable tersebut kemudian memilih berdasarkan criteria dari *skala likert* yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu pengumpulan data dengan membaca buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian ini termasuk juga data dari internet. Studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian.

3.5. Metode Analisis Data

Sugiyono (2019) menjabarkan bahwa analisis merupakan bentuk kegiatan untuk mengolah data baik primer ataupun sekunder, yang kemudian dianalisa berdasarkan metode penyusunan analisa yang dalam penelitian ini menggunakan statistic sehingga semua data yang diolah akan dihitung sehingga memiliki makna dan

penilaian. Berdasarkan judul penelitian ini, maka dapat diuraikan susunan teknik analisis data sebagai berikut:

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan beberapa uji dalam asumsi klasik terhadap data penelitian yang meliputi :

3.5.1.1 Uji Normalitas

Adapun yang dimaksud uji ini merupakan bentuk uji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, sehingga eksistensi data dapat ditentukan jika dalam pengujian dikatakan normal sehingga dapat dilakukan analisa, sebaliknya bila tidak, data tidak dapat diukur. Pengujian secara normalitas umumnya menggunakan beberapa metode, dan peneliti memilih penggambaran histogram, yang criterianya meliputi:

1. Dalam gambar histogram jika plot terlihat menyebar, rata diposisi semua arah mendekati garis curva, menyatuh dan utuh serta terlihat melengkung pada pola garis batang diasumsikan data tidak berdistribusi normal.
2. Sebaliknya bila dalam histogram terlihat plot menyebar dan tidak mendekati garis batang serta tidak terarah, maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

3.5.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada umumnya memiliki tujuan yaitu menguji variasi model apakah terdapat korelasi atau tidak pada variabel independennya. (Ghozali, 2018). Penentuan dalam model dapat dilihat dari angka VIFnya, dengan ketentuan melebihi angka 10 dikatakan normal data tidak terdistribusi sebaliknya kurang dari angka tersebut dinyatakan datanya berdistribusi. Atau ketentuan berikut:

1. Nilai tolerancinya yang kurang dari 0,10 serta ketentuan angka perhitungan VIPnya lebih kecil dari ketentuan 0,10 maka dikatakan tidak ada kejadian multikolinearitas
2. Sebaliknya dikatakan terjadi multikolinearitas bila toleransinya lebih dari 0,10 serta ketentuan VIP kurang dari angka 0,10.

3.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dalam asumsi klasik berfungsi sebagai penentu dalam menjabarkan keberadaan pada persamaan variasi model dalam suatu pengamatan yang diteliti. (Ghozali,2018). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Dikatakan terjadi heterokedastisitas bila terdapat titik yang menyerupai seperti pola secara bersusun
2. Sebaliknya tidak disimpulkan sebagai heterokedastisitas bila terdapat titik yang tidak menyerupai seperti pola secara bersusun, seperti titik yang terlihat bersebaran.

3.5.1.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan karena memiliki fungsi dalam pengujian suatu model yang diteliti, apakah terdapat korelasi dari ketentuan periode yang diteliti yaitu t-1 tahun yang lalu (Ghozali, 2018). Peneliti menggunakan uji tersebut untuk menggambarkan kejadian autokorelasi pada uji yang dilakukan, sehingga dasar pengambilan putusan dilihat dari uji DW. Penggunaan DW sebagai petunjuk apakah data berdistribusi atau tidak sehingga dengan ketentuan atau asumsi pernyataan autokorelasi dinyatakan dalam uraian berikut:

1. Dikatakan terjadi autokorelasi bila nilai DW melebihi nilai dU dari hasil pengujian yang dilakukan serta tidak melebihi dari (4-dU).

2. Sebaliknya ada kejadian autokorelasi jika nilai DW yang diperoleh tidak melebihi dari angka dU yang ditunjukkan angka DW serta kurang nilainya ketentuan (4-dU).

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi adalah hubungan dua variable, yaitu variable (X) sebagai variable independen dan variable (Y) sebagai variable dependen. (Algifari, 2015). Analisa regresi ganda di gunakan dalam mengetahui bagaimana setiap variabel yang diteliti saling berkait dan berhubungan, sehingga dapat ditentukan persamaan regresinya (Algifari, 2015) yaitu :

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uraian dari rumus tersebut

Y = Kinerja pegawai

α = Nilai Konstan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variable independen

X₁ = Kompetensi SDM

X₂ = Pengalaman kerja

X₃ = Lingkungan kerja

e = Nilai standar error

System penilaian dalam uji regresi bila variable independen baik itu kompetensi, pengalaman kerja maupun lingkungan kerja mengalami peningkatan maka dapat berarti bahwa kinerja juga meningkat, sebaliknya bila variable mengalami penurunan juga menunjukkan kinerja terlihat menurun.

3.5.3 Uji Korelasi R dan Determinasi R²

Pengujian dengan korelasi atau melihat hubungan antar variable bebas dengan variable terikat dapat dijabarkan dengan melihat table korelasi hasil analisis uji SPSS dalam penelitian ini, angka yang ditunjukkan dalam table tersebut dinyatakan sebagai nilai yang menunjukkan kategori dari tidak kuat sampai sangat kuat, berikut diuraikan kategori table uji korelasi.

Tabel 3.1 Kategori penilaian uji korelasi

No	Kategori penilaian	Keterangan
1	0,00 sampai 0,199	Sangat rendah
2	0,20 sampai 0,399	Rendah
3	0,40 sampai 0,599	Sedang
4	0,60 sampai 0,799	Tinggi
5	0,80 sampai 1,000	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono, 2019.

Adapun pengujian R^2 atau determinasi pada umumnya dimaksudkan sebagai pengukur dalam penelitian yaitu bagaimana keterkaitan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Angka pada uji determinasi yang kecil berarti tingkat hubungan variabel bebas cukup rendah terhadap variabel terikatnya.

3.5.4 Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa pengujian dengan menggunakan simultan atau kelayakan model dimaksudkan agar peneliti dapat menjabarkan hasil pengaruh variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke persamaan variasi ada keterkaitan serta simultan antara variable yang diteliti. Uji kelayakan model yang digunakan untuk mengukur hasil analisis ini terdiri dari regresi ganda, uji simultan, uji parsial serta uji koefisien. Adapun uraiannya sebagai berikut. Model ini difungsikan untuk menemukan ketentuan yang ada kelayakan maupun tidak layak untuk Uji ini dilanjutkan. Adapun ketentuannya meliputi:

1. Jika nilai signifikan simultan F tidak melebihi ketentuan 5% maka dikatakan variabel independen mampu menjabarkan pada variabel terikat sehingga penelitian layak untuk dilanjutkan
2. Jika nilai signifikansi F melebihi ketentuan 5% maka dikatakan variabel terikat mampu menjabarkan pada variabel terikat sehingga penelitian tidak layak untuk dilanjutkan.

3.5.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Putri dan Utomo (2017) menjelaskan dimana dalam menentukan pengujian parsial dapat dilihat pada nilai signifikansinya, yang mana angka profitabilitas yang kurang dari 0,05 dikatakan pengaruh yang signifikan, sebaliknya bila melebihi dari angka 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel bebas tidak signifikan pengaruhnya pada variabel terikatnya. Untuk itu dapat diuraikan dengan kriterianya:

- a. Jika nilai *p-value* (signifikansi) $< \alpha$, dan nilai *beta* nya $>$ dari 0 berarti variabel bebas secara signifikan ada pengaruhnya pada dependen sehingga hipotesis diterima.
- b. Jika nilai *p-value* (signifikansi) $\geq \alpha$, dan nilai *beta* nya \leq dari 0 berarti variabel bebas secara parsial tidak signifikan pada variabel terikatnya, sehingga hipotesis ditolak.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Bapperida Kota Samarinda

Bapperida atau Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah Kota Samarinda berkedudukan di Jalan Dahlia Nomor 81 Kelurahan Bugis Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75121. Lembaga tersebut sebagai organisasi yang melaksanakan tugas yang diberikan dari dinas yang mana tugas-tugas yang dilakukan berkaitan dengan merencanakan setiap tugas pembangunan serta mendukung pengembangan riset di daerah, selain itu juga memiliki kewenangan untuk menjadi organisasi yang menangani setiap kegiatan yang diberikan kepala daerah untuk mengatur pelaksanaan kegiatan penelitian. Saat ini Bapperida diketuai oleh Kepala Bidang yang secara langsung bertanggungjawab kepada sekretaris dan secara langsung ke kepala daerah. Yang salah satu tugas utamanya adalah melakukan koordinasi terkait hasil input realisasi Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat (Probebaya). Juga dalam pelaksanaan peningkatan pemberdayaan tersebut dapat mengatur setiap ketentuan kegiatan lurah serta kecamatan melalui perwakilan yang ada, sehingga kegiatan pembangunan dapat terselenggaran sesuai aturan.

Tujuan dibentuknya BAPPERIDA yaitu meningkatkan pembangunan daerah melalui kegiatan perencanaan untuk membangun daerah termasuk menyusut riset penting sebagai utamanya, hal ini juga dituangkan dalam Perda No. 12/2008 yang mengatur tugasnya sebagai pihak yang menetapkan pengaturan mengenai Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda sebagai Perangkat Daerah. Tentunya keberadaan Bapperida sangat membantu dalam

mendukung pembangunan yang diharapkan semua elemen di daerah, karena melalui organisasi tersebut bukan saja sebagai perencana dan pengembangan riset namun juga mempermudah tindakan pemerintah daerah dalam menetapkan tujuan dan pelaksanaan pembangunan yang merata dan otonomi yang lebih luas. Dengan demikian terlaksananya kegiatan di daerah termasuk Musrenbang juga karena adanya dukungan dari Bapperida tersebut, selain sebagai penyelenggara juga sebagai organisasi yang memprakarsai pembentukan tujuan pembangunan di wilayah, baik itu untuk Kelurahan, Kecamatan termasuk dalam skala RT dan sebagainya. Jadi sangat penting keberadaannya, karena itu penting untuk menjadi perhatian termasuk kegiatan dan tugasnya sehari-hari, yang selalu aktif dalam melaksanakan tugas daerah yang menjadi beban dan tanggungjawabnya.

4.2. Visi dan Misi Bapperida Kota Samarinda

Bapperida selain memiliki tugas yang diuraikan sebelumnya, bahwa tugas utama yang dimiliki membantu kepada daerah dalam mendukung pengembangan tugas pembangunan melalui pelaksanaan dan riset di daerah, juga selaku bagian terpenting dalam bidang integral, untuk melakukan perencanaan, penelitian serta melakukan pengembangan pembangunan daerah serta beberapa posisi dan tugas strategis lainnya, yang tentu saja kebijakan-kebijakan dan tugas yang dilakukan tersebut didukung oleh visi dan misi.

Dalam mendukung tugas-tugas tersebut tentunya ada visi dan misi yang harus diterapkan, adapun misi dari Bapperida Kota Samarinda yaitu: mewujudkan kegiatan-kegiatan untuk merencanakan strategi pembangunan dengan didukung pembangunan riset dengan meningkatkan kualitas serta berdaya saing di daerah". Adapun penjelasan makna dari pernyataan Visi tersebut, adalah: meningkatkan pembangunan di daerah dengan kualitas yang mendukung di daerah sebagai bentuk proses serta pengembangan

pembangunan generasi yang handal yang dipersiapkan untuk masa depan, dengan menerapkan kebijakan yang efektif, mendukung serta transparansi dan juga secara berkelanjutan. Selain itu mengupayakan peningkatan pembangunan melalui strategi kesejahteraan rakyat di daerah-daerah.

Adapun Misi dari Bapperida Samarinda yang dapat dijabarkan beberapa poin berikut dibawah ini:

1. Melakukan koordinasi yang terintegrasi, termasuk dalam prosedur penyusunan pengembangan pembangunan yang sesuai dengan aturan yang mengaturnya
2. Bapperida sebagai lembaga yang dibawah naungan pemerintah daerah tentunya mengatur tatalaksana kerja dengan meningkatkan dukungan SDM
3. Selain itu juga melakukan kolaborasi dengan masyarakat agar pelaksanaan pembangunan di daerah menghasilkan konsesus yang berkualitas sehingga diharapkan adanya perubahan yang lebih transparan
4. Melakukan upaya penelitian, serta tindakan untuk mengevaluasi setiap hasil agar lebih meningkatkan potensi kerja yang dilakukan
5. Setiap data yang ada oleh Bapperida disiapkan dan dijadikan karena data tersebut penting dan merupakan bentuk pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil yang berkualitas.

4.3. Struktur Organisasi Bapperida Kota Samarinda

Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perwali No. 50/2016 tersebut bahwa Bapperida selaku organisasi yang memiliki kewenangan dalam kegiatan perencanaan serta tindakan penelitian dan riset, maka untuk meningkatkan potensi kegiatan kerja yang dilakukan tentunya memiliki struktur kerja sebagai pendukung dalam menunjang Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah bidang perencanaan dan riset, yang mana susunan organisasi yang dimaksud mulai dari

Tabel 4.1
Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki – Laki	51	62
2	Perempuan	31	38
Jumlah		82	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2025

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, yang paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 51 orang pegawai atau dengan persentase sebesar 62%.

4.4.2 Responden Berdasarkan Usia

Responden yaitu pegawai yang ada di Bapperida berdasarkan usia, yang mana kriteria usia setiap pegawainya tersebut dari <20 tahun, usia 21-30 tahun usia 31-40 tahun usia 41-50 tahun dan usia >50. Deskripsi berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Kriteria responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	< 20	9	11
2	21 – 30	17	21
3	31 – 40	22	27
4	41 – 50	18	22
5	>50	16	19
Jumlah		82	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2025

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia, paling banyak adalah kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang pegawai atau sebesar (27%). Disusun oleh kriteria dengan usia 41-50 tahun sebanyak 18 orang pegawai atau 22%, sedangkan yang paling sedikit berada pada kategori usia <20 tahun sebanyak 9 orang pegawai atau 11%.

4.4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Responden yaitu ASN yang menetapa lama kerja di Bapperida yang didasarkan pada lama kerja dari 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun dan 16 tahun lebih. Deskripsi berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Kriteria responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1 - 5	19	23
2	6 – 10	27	33
3	11 – 15	19	23
4	> 16	17	21
Jumlah		82	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2025

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama kerja bagi pegawai Baperida terbanyak kategori lama kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 27 orang pegawai atau 33%, sedangkan yang paling sedikit kategori >16 tahun lebih sebanyak 17 orang pegawai atau 21%. Hal ini menunjukkan bahwa usia produktif yang mendukung pencapaian kerja di organisasi tersebut didukung oleh kalangan muda yang mana usia kerja mereka rata-rata tergolong lama, karena usia kerja yang keterotinya 1 sampai 5 hanya ada 19 ASN saja.

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Data Penelitian

Dalam melakukan analisis data penelitian maka terlebih dahulu melakukan deskripsi data untuk melihat konsistensi jawaban responden mengenai variabel dalam penelitian ini, serta dilakukan uji asumsi klasik dengan tujuan agar data penelitian diketahui mana yang valid serta data yang tidak valid. Berikut uraian analisis data penelitian, sebagai berikut:

5.1.1 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 5.1
Distribusi Jawaban Kompetensi SDM (X_1)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	CS	KS	STS	
Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya kuasai sesuai bidang	44 (54%)	28 (34%)	7 (9%)	3 (4%)	0 (0%)	82 (100%)
Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan sesuai keahlian yang saya miliki	23 (28%)	27 (33%)	25 (31%)	7 (9%)	0 (0%)	82 (100%)
Saya sering mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja di Bapperida Kota Samarinda	33 (40%)	33 (40%)	12 (15%)	4 (5%)	0 (0%)	82 (100%)
Dalam bekerja saya selalu memperhatikan nilai kerja agar dapat melakukan intropeksi jika ada kesalahan atau kekurangan	18 (22%)	39 (48%)	20 (24%)	5 (6%)	0 (0%)	82 (100%)

Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai	19 (23%)	33 (40%)	29 (36%)	1 (1%)	0 (0%)	82 (100%)
Saya selalu berminat kerja untuk meningkatkan potensi yang saya miliki	27 (33%)	25 (30%)	26 (32%)	3 (4%)	1 (1%)	82 (100%)

Sebagaimana penjabaran tabel tersebut menerangkan bahwa indikator pertama yang terbanyak memiliki kategori sangat setuju, terdapat 44 responden (54%), bahwa “Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan teknologi yang dikuasai pegawai Bapperida sesuai bidangnya”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 3 responden (4%), kurang setuju dengan pernyataan demikian. Hal tersebut dapat terjadi sebab tidak semua pegawai dapat memanfaatkan penggunaan teknologi dalam mendukung pekerjaannya.

Pada indikator kedua sebagian besar responden setuju, yakni ada 27 responden (33%), bahwa “pegawai memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan sesuai keahlian yang dimiliki”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 7 responden (9%), kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi sebab pegawai tersebut kurang memahami keterkaitan pekerjaan dengan pengembangan dan keahliannya.

Untuk indikator ketiga sebagian besar responden sangat setuju dan setuju masing-masing berjumlah 33 responden (40%), bahwa “pegawai sering mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja di Bapperida Kota Samarinda”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 4 responden (5%), kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi sebab pegawai tidak semua pegawai ada yang mengikuti pelatihan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dalam mendukung pekerjaannya. Dan seperti yang diketahui bahwa di

BAPPERIDA ada juga pegawai yang belum mengikuti pelatihan, dan sebagian besar juga sudah menempuh pelatihan kinerja.

Selanjutnya indikator ke empat sebagian besar responden setuju, yakni 39 responden (48%), bahwa “pegawai dalam bekerja selalu memperhatikan nilai kerja agar dapat melakukan intropeksi jika ada kesalahan atau kekurangan”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 5 responden (6%), kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena pegawai tersebut kurang memperhatikan nilai kerja sehingga juga kurang intropeksi dalam menyelesaikan masalah yang terjadi ketika bekerja. Di Bapperida memang tidak semua pegawai memahami kemampuannya akan potensi yang dimiliki termasuk bagaimana melakukan intropeksi ketika keliru atau salah dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya indikator ke lima sebagian besar responden setuju, yakni 33 responden (40%), bahwa “pegawai selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 1 responden (1%), kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena pegawai tidak memahami bahwa penerapan kode etik dalam pekerjaan sangat penting dan perlu mendukung pencapaian kedisiplinan kerja setiap pegawai.

Adapun indikator ke enam sebagian besar responden sangat setuju, yakni 27 responden (33%), bahwa “pegawai selalu berminat kerja untuk meningkatkan potensi yang saya miliki”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 1 responden (1%), sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena pegawai pegawai tersebut kurang memahami bagaimana minat kerja ditingkatkan dalam mendukung potensi kerja yang lebih baik. Sedangkan jika setiap

pegawai memahami potensi akan perlunya peningkatan kerja tentunya minat kerja akan lebih meningkat.

Tabel 5.2
Distribusi Jawaban Pengalaman Kerja (X₂)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	CS	KS	STS	
Lamanya waktu kerja di tempat lain sangat memudahkan saya memahami pekerjaan yang saya lakukan saat ini	29 (36%)	37 (45%)	15 (18%)	1 (1%)	0 (0%)	82 (100%)
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena seringkali melakukan pekerjaan dengan rutinitas yang banyak	26 (32%)	39 (47%)	13 (16%)	3 (4%)	1 (1%)	82 (100%)
Dengan keterampilan yang saya miliki, akan selalu berinisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja	18 (22%)	40 (49%)	24 (29%)	0 (0%)	0 (0%)	82 (100%)

Penjabaran dari uraian penilaian indikator tersebut menggambarkan bahwa pilihan terbanyak adalah pernyataan setuju, yakni 37 responden (45%), bahwa “Lamanya waktu kerja di tempat lain sangat memudahkan pegawai memahami pekerjaan yang dilakukan saat ini”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 1 responden (1%), cukup setuju dengan pernyataan demikian. Hal tersebut dapat terjadi karena pegawai tidak merasakan adanya pengaruh lama kerja di tempat lain terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini.

Pada indikator kedua sebagian besar responden setuju, yakni 39 responden (47%), bahwa “pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena seringkali melakukan pekerjaan dengan rutinitas yang banyak”. Sementara di sisi lain,

ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 1 responden (1%), yang STS atas pengajuan pernyataan indikator. Dengan begitu disebabkan sebab pegawai tersebut menganggap bahwa meskipun kurang melakukan rutinitas kerja yang lama tidak sepenuhnya mempengaruhi dalam penyelesaian kerja yang baik karena pada dasarnya ada faktor lain seperti loyalitas kerja dan motivasi yang dimiliki pegawai.

Adapun untuk indikator ke tiga sebagian besar responden sangat setuju, yakni 40 responden (49%), bahwa “keterampilan yang dimiliki pegawai, akan memberikan inisiatif dalam menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja”. Sementara di sisi lain, tidak ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 0 responden (0%), sebagai kategori STS dari ajuan pernyataan yang diberikan, ini juga menggambarkan bahwa tidak ada pegawai yang kurang memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk mendukung pencapaian kualitas kerjanya.

Tabel 5.3
Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	CS	KS	STS	
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	26 (32%)	32 (39%)	22 (26%)	2 (3%)	0 (0%)	82 (100%)
Suhu udara diruangan kerja cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	47 (57%)	27 (33%)	8 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	82 (100%)
Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	28 (34%)	31 (38%)	20 (24%)	3 (4%)	0 (0%)	82 (100%)
Nuansa pewarnaan ruangan yang sesuai dengan fungsi dan kolaborasi model yang ada	46 (56%)	29 (35%)	7 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	82 (100%)
Kondisi ruangan kerja saya sudah sesuai dan luas sehingga saya	29 (35%)	41 (50%)	10 (12%)	2 (2%)	0 (0%)	82 (100%)

merasa aman dalam bekerja						
Saya bersosialisasi dengan rekan dan bekerja sama menyelesaikan masalah kerja di kantor	37 (45%)	23 (28%)	21 (26%)	1 (1%)	0 (0%)	82 (100%)

Penjabaran tabel tersebut menggambarkan bahwa setiap indikator yang diajukan dapat dililih sesuai persepsi responden terbanyak 32 responden (39%), bahwa “perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 2 responden (3%), kurang setuju dengan pernyataan demikian. Hal tersebut dapat terjadi sebab tidak semua pegawai mendapatkan ruangan kerja yang memiliki fasilitas ruangan yang mendukung kinerja mereka.

Pada indikator kedua sebagian besar responden sangat setuju, yakni 47 responden (57%), bahwa “suhu udara diruangan kerja cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 0 responden (0%), yang berarti tidak setuju atau ajuan indikator yang diberikan hal itu memungkinkan semua ruangan di Kantor memiliki fasilitas pendukung yang baik termasuk ada ruangan bagi pegawai yang mendukung suhu ruangan yang baik.

Pada indikator ketiga sebagian besar responden setuju, yakni 31 responden (38%), bahwa “pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 3 responden (4%), sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena pegawai tetap mendapatkan kebisingan terutama saat pegawai melakukan aktivitasnya di kantor.

Pada indikator ke empat sebagian besar responden sangat setuju, yakni 46 responden (56%), bahwa “nuansa pewarnaan ruang kerja menjadikan responden

bekerja dengan baik”. Sementara di sisi lain, tidak ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 0 responden (0%), hal tersebut menunjukkan di lapangan terjadi karena pegawai menganggap bekerja dengan nyaman dapat dipengaruhi oleh pewarnaan ruangan yang baik.

Pada indikator ke lima sebagian besar responden setuju, yakni 41 responden (50%), bahwa “kondisi ruangan kerja sudah sesuai dan luas sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 2 responden (3%), cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena tidak semua pegawai memiliki ruangan kerja yang mendukung dalam melakukan aktivitasnya.

Pada indikator ke enam sebagian besar responden sangat setuju, yakni 37 responden (45%), bahwa “pegawai bersosialisasi dengan rekan dan bekerja sama menyelesaikan masalah kerja di kantor”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 1 responden (1%), cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dikarenakan sebagian pegawai tersebut tidak melakukan sosialisasi dengan rekan kerja ketika melakukan aktivitasnya.

Tabel 5.4
Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	CS	KS	STS	
Tingkat kesesuaian antara hasil pekerjaan pegawai ini dengan tujuan yang diharapkan organisasi cukup tinggi	36 (45%)	43 (31%)	2 (16%)	0 (5%)	1 (3%)	82 (100%)
Keseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan beban kerja pegawai ini telah sesuai	38 (47%)	42 (51%)	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)	82 (100%)

Dalam bekerja setiap pegawai perlu memiliki tanggungjawab atas hasil kerja yang dilakukan	28 (34%)	50 (61%)	3 (4%)	0 (0%)	1 (1%)	82 (100%)
Setiap pegawai dalam organisasi ini perlu saling bekerjasama agar pencapaian visi dan misi terlaksana	37 (45%)	39 (48%)	5 (6%)	0 (0%)	1 (1%)	82 (100%)

Sesuai uraian tabel tersebut disimpulkan bahwa indikator pertama banyak yang memilih setuju terdapat 43 responden (52%), bahwa “kesesuaian antara hasil pekerjaan pegawai ini dengan tujuan yang diharapkan organisasi cukup tinggi”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 1 responden (1%), mengatakan STS atas pernyataan yang dimaksud. Hal ini menunjukkan karena pegawai tidak menganggap tujuan organisasi dalam mendukung kinerjanya.

Pada indikator kedua sebagian besar responden setuju, yakni 42 responden (51%), bahwa “Keseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan beban kerja pegawai ini telah sesuai”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 1 responden (1%), sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut karena pegawai ada juga yang terbebani ketika melakukan pekerjaannya di dalam kantor.

Pada indikator ketiga sebagian besar responden setuju, yakni 50 responden (61%), bahwa “Dalam bekerja setiap pegawai perlu memiliki tanggungjawab atas hasil kerja yang dilakukan”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 1 responden (1%), STS dari uraian indikator yang dimaksud itu juga menggambarkan pegawai ada juga yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi bebannya.

Pada indikator ke empat sebagian besar responden setuju, yakni 39 responden (48%), bahwa “Setiap pegawai dalam organisasi ini perlu saling bekerjasama agar

pencapaian visi dan misi terlaksana”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa pegawai, yakni 1 responden (1%), sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dikarenakan ada juga sebagian pegawai yang kurang inisiatif menyelesaikan kerjaan kantor dengan kerjasama dengan rekan kerjanya.

5.1.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah deskripsi data penelitian selanjutnya data diuji dengan asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Jika dalam pengujian ini data dinyatakan berdistribusi normal maka langkah berikutnya data dianalisis dengan regresi linear berganda. Adapun pengujian data dengan asumsi klasik sebagai berikut:

5.1.2.1 Uji Normalitas

Pengujian ini sebagai bentuk penggambaran bahwa data perlu dinormalkan sebelum dilakukan analisis hasil, dan uji tersebut dilakukan sebagai berikut:

Tabel 5.5 Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,90765252
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,050
	Negative	-0,075
Kolmogorov-Smirnov Z		0,680
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,744

Sumber : *Data diolah dengan SPSS, 2025*

Berdasarkan tabel 5.5 hasil uji normalitas di atas diketahui nilai *kolmogorov smirnov Z* yaitu 0,720 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,744 artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

5.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Salah satu pengujian multikolinearitas yaitu penggunaan penilaian pada VIP serta kode *tolerancenya*. Dimana ketentuan mengharuskan bahwa nilai toleransi hitung $> 0,10$ dan nilai VIF hitung < 10 maka semua variabel yang diuji sudah bebas dari ketentuan multikolinearitas dengan kata lain tidak ada varian yang mempengaruhi dalam uji yang dilakukan terhadap variabel independen.

Tabel 5.6. Analisis pengujian Multikolinearitas

Model	Standar Koefisien data		Standart koefisien nilai	Statistik Kolinearitas	
	B	Std. Error	Beta	Toleransi	VIF
(Constant)	2.947	2.289			
1 Kompetensi_SDM_X1	.213	.098	.240	.690	1.449
Pengalaman_Kerja_X2	.351	.150	.255	.704	1.420
Lingkungan_Kerja_X3	.206	.086	.250	.772	1.296

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan uraian tabel 5.6 dapat diuraikan untuk pengujian multikolinearitasnya, penjabaran dibawah ini:

- Angka toleransi X_1 $0,690 > 0,10$ serta VIFnya $1,449 < 10$, artinya tidak ada kejadian multikolinearitas variabel X_1 dengan variabel lainnya.
- Nilai *tollerance* X_2 $0,704 > 0,10$ dan VIF $1,420 < 10$, berarti tidak terjadi multikolinearitas variabel X_2 dengan variabel lainnya.
- Penunjukan angka *tolerance* X_3 $0,772 > 0,10$ adapun VIFnya $1,296 < 10$, yang menggambarkan dalam uji ini tidak ada kejadian multikolinearitas.

5.1.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan analisis glejser, tujuannya untuk menemukan data apakah normal atau tidaknya sehingga layak digunakan.

Tabel 5.7. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	4.329	1.346		3.217	.002
1	Kompetensi_SDM_X1	.023	.058	.050	.393	.695
	Pengalaman_Kerja_X2	-.251	.088	-.360	-1.856	.055
	Lingkungan_Kerja_X3	-.017	.050	-.041	-.344	.732

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : *Data diolah dengan SPSS, 2025*

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai signifikansi untuk Kompetensi SDM adalah 0,659 untuk variabel pengalaman kerja nilai signifikansi 0,055 adapun nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,732. Signifikan si dari setiap variabel yang diuji melebihi ketentuan 5% maka dalam pengujian tersebut data disebut normal, sehingga selanjutnya dapat dianalisis.

5.1.2.4 Uji Autokorelasi

Tabel 5.8. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,590 ^a	0,349	0,324	1,94399	1,782

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_SDM_X1, Lingkungan_Kerja_X3, Pengalaman_Kerja_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : *Data diolah dengan SPSS, 2025*

Berdasarkan tabel 5.8 diperoleh nilai DW = 1.782. Untuk menentukan ada atau tidaknya autokorelasi maka dibandingkan dengan tabel DW. Variabel bebas (k) ada 3 dan jumlah sampel (n) 82, sehingga diperoleh nilai dL=1,566 dan nilai dU=1,717 sehingga 4-dL= 2,434 dan 4-dU = 2,283. Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa nilai dU (1,717) lebih kecil dari nilai DW (1,782) dan lebih besar dari 4-dU (2,283) atau dengan perhitungan ($1,717 < 1,782 < 2,283$) artinya bahwa dalam model regresi linear tidak terjadi autokorelasi.

5.2. Analisis Statistik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, Pengalaman kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda. Untuk menguji hasil tersebut, maka digunakan alat analisis seperti: uji regressin ganda, uji hipotesis yang terbagi dalam korelasi, determinasi serta uji Simultan, selanjutnya dilakukan uji parsial, semuanya dilakukan dalam pengujian SPSS, sebagai berikut:

5.2.1 Uji Regresi Linear Berganda

Hubungan secara simultan antara varabel kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengalaman kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Bapperida Kota Samarinda, maka analisis menggunakan *regression* ganda penjabarannya dibawah ini:

Tabel 5.9.
Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.947	2.289		1.287	.202
1 Kompetensi_SDM_X1	.213	.098	.240	2.178	.032
Pengalaman_Kerja_X2	.351	.150	.255	2.343	.022
Lingkungan_Kerja_X3	.206	.086	.250	2.404	.019

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : *Data diolah dengan SPSS, 2025*

Berdasarkan uraian tabel 5.9 tersebut, setelah diperoleh setiap nilai yang dianalisis, maka dapat diuraikan berikut: untuk nilai *constant* (nilai tetap) yang diperoleh adalah 2,947 untuk nilai koefisien $b_1 = 0,213$ nilai koefisien $b_2 = 0,351$ serta nilai koefisien $b_3 = 0,206$, Uraian tersebut ditentukan persamaan regresinya dibawah ini:

$$\hat{Y} = 2,947 + 0,213 X_1 + 0,351 X_2 + 0,206 X_3$$

Sebagaimana penjabaran tersebut, maka sistematika uraian dari persamaan yang dimaksud dirumuskan berikut:

- a. Angka (*constan*) a bernilai 2,947

Menggambarkan bahwa variabel kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 atau tidak ada maka Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda sebesar 2,947.

- b. Nilai b_1 sebesar 0,213

Menunjukkan bahwa bila terjadi penambahan atau peningkatan pada Kompetensi SDM sebesar satu (1) satuan, maka dapat meningkatkan nilai Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda berada di 0,213 dan variabel lainnya dinyatakan tetap.

- c. Angka b_2 nya bernilai 0,351

Menggambarkan pada setiap variabel tersebut jika meningkat atau bertambah hal tersebut diartikan bahwa variabel pengalaman kerja sebesar satu (1) satuan, maka dapat meningkatkan nilai Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda dengan nilai yang mencapai 0,351 adapun variabel lain dianggap konstan.

- d. Nilai b_3 yaitu 0,206

Menunjukkan setiap mengalami peningkatan atau angkanya bertambah untuk variabel lingkungan kerja pada angka 1 an bahwa secara langsung juga mempengaruhi atau dapat meningkatkan variabel Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda dengan nilai sebesar peningkatan pada angka 0,206 dan variabel lainnya dianggap tetap dan tidak berubah.

5.2.2 Uji Korelasi R dan Uji Determinasi R²

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kompetensi SDM, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda, pengujiannya dilakukan dengan melihat nilai korelasinya seperti diuraikan berikut:

Table 5.10
Pengujian Analisis Koefisien serta Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.590 ^a	0.349	0.324	1.94399

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_SDM_X1, Lingkungan_Kerja_X3, Pengalaman_Kerja_X2

Sebagaimana uraian table 5.10 tersebut menunjukkan bahwa angka pada korelasi R bernilai 0,590 yang dapat berarti bahwa korelasi keterkaitan antara kompetensi SDM, pengalaman kerja serta lingkungan kerja semuanya cukup tinggi berhubungan pada kinerja yang dilakukan pegawai di Bapperida, dengan demikian bahwa keberadaan setiap variabel dianggap cukup penting dalam mendukung pencapaian pekerjaan elemen di Instansi.

Untuk mengetahui besarnya persentase hubungan kompetensi SDM, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan serta Riset Daerah (BAPPERIDA) di Samarinda, untuk itu dicari nilai R square. Berdasarkan uraian tabel di atas, diperoleh nilai R *square* yaitu 0,349 yang artinya sama dengan 34,9%, hal tersebut dimaksudkan kompetensi SDM, pengalaman kerja serta lingkungan kerja keterkaitannya berdasar pada persentase 34% lebih dan mengubah cara kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Samarinda. Adapun sisa nilainya yaitu 65,1% ditentukan dari variabel lainnya, seperti faktor kualitas pelayanan, kualitas kerja, tingkat motivasi,

kepemimpinan maupun karena faktor pemberian insentif atau bonus dalam mendukung pekerjaan pegawai. Hal ini didukung oleh teori Irawan (2009:8) yang mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja maupun pemberian insentif dan hal lainnya yang mendukung kerja dalam suatu organisasi.

5.2.3 Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji kelayakan model atau disebut uji F merupakan langkah untuk mengidentifikasi model regresi untuk dinyatakan layak atau tidak dalam menjelaskan pengaruh kompetensi SDM, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda. Uraian uji F dapat dijelaskan berdasarkan tabel anova (nilai tabel $F = 272$) di bawah ini :

Tabel 5.11 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157.779	3	52.593	13.917	.000(a)
Residual	294.770	78	3.779		
Total	452.549	81			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3, Kompetensi_SDM_X1, Pengalaman_Kerja_X2

Sebagaimana penjabaran dari tabel tersebut terlihat angka F dan nilai signifikansinya memenuhi kriteria pengujian untuk nilai F nya lebih besar dari F tabel yang ditentukan dalam mengukur pengujiannya, begitupun 0,000 yang diperoleh lebih kecil jika dibandingkan pada 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas dikatakan sebagai faktor yang secara bersama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dilakukan pegawai di Bapperida Samarinda. Dengan kata lain setiap variabel bebas yang diujikan dalam penelitian merupakan unsur yang memberikan dukungan pada kinerja, semakin tinggi pencapaian setiap variabel

tersebut, akan semakin meningkatkan pencapaian kinerja dari setiap pegawai khususnya dalam organisasi pemerintahan seperti Bapperida Kota Samarinda. Jadi melalui pengujian ini baik kompetensi SDM, pengalaman kerja maupun lingkungan kerja cukup esensial mendukung pencapaian kinerja menjadi lebih baik dan dapat meningkat sesuai target pencapaian sasaran pegawai.

5.2.4 Uji Parsial (Uji t)

Dalam menjabarkan pengaruh setiap variabel baik itu kompetensi SDM, pengalaman kerja maupun lingkungan kerja pada cara kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda maka, digunakan uji t (uji parsial). Selanjutnya dalam melakukan pengujian maka, dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 5.12
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.947	2.289		1.287	.202
1 Kompetensi_SDM_X1	.213	.098	.240	2.178	.032
Pengalaman_Kerja_X2	.351	.150	.255	2.343	.022
Lingkungan_Kerja_X3	.206	.086	.250	2.404	.019

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : *Data diolah dengan SPSS, 2025*

Berdasarkan uraian table 5.12 tersebut dapat dilihat dari penilaian masing-masing variabel, dimana untuk X_1 uji t nya lebih besar, nilai X_2 juga dikatakan melebihi ketentuan uji tabelnya serta sebagaimana yang diuraikan juga X_3 juga berpengaruh karena nilai t nya besar jika dibandingkan dengan t tabel. Untuk menjabarkan analisisnya diuraikan dibawah ini, dengan ketentuan ttabel yang menjadi patokan sebesar 1,663 dapat lihat pada lampiran dalam tulisan ini.

1. sebagaimana yang sudah dijabarkan dalam tabel tersebut terlihat angka t hitungnya untuk variabel kompetensi SDM sebesar 2,178 yang dapat berarti bahwa nilainya melebihi dari 1,633 artinya X_1 berpengaruh signifikan dan bernilai positif, dengan kata lain adanya pengaruh karena semakin besar kompetensi yang terjadi menumbuhkan semangat kerja ke setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintahan tersebut.
2. Variabel pengalaman kerja dengan lambang X_2 juga dinyatakan berpengaruh positif serta signifikan hal tersebut dapat dilihat dari pengujian yang dilakukan, yang mana angka t tabelnya menunjukkan nilai 2,343 artinya melebihi dari ketentuan t_{α} belanya yaitu 1,663. Hal tersebut juga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai maka potensi kerja yang dilakukan juga dapat meningkat, pengalaman memberikan pengetahuan yang banyak sehingga tidak sulit dalam melakukan aktivitasnya.
3. Sebagaimana dengan variabel X_1 dan X_2 tersebut, maka variabel lingkungan kerja yang dilambangkan pada X_3 juga dinyatakan berpengaruh signifikan serta arahnya positif. Karena dari hasil perhitungan nilai yang ditunjukkan pada 2,404 sebagai nilai t lebih besar jika dibandingkan pada angka t tabelnya. Begitupun dengan nilai taraf signifikansinya. Dengan demikian berarti lingkungan kerja yang baik dan sesuai yang dialami pegawai tentunya menjadi faktor yang memberikan motivasi kerja yang baik ke setiap pegawai dalam organisasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yang dipilih dalam penelitian menjadi faktor yang memberikan dukungan positif pada pencapaian kerja pegawai di Bapperida kota Samarinda.

Berdasarkan uraian di atas bahwa secara parsial (statistik t) kompetensi Sumber Daya Manusia, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda. Sedangkan berdasarkan uji t tersebut dari ketiga variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu variabel lingkungan kerja, karena pada dasarnya lingkungan merupakan sumber daya yang secara langsung dirasakan dan digunakan pegawai sehingga kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Bapperida kota Samarinda.

5.3. Pengujian Hipotesis

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Uji parsial dilakukan dengan menggunakan uji t dengan taraf signifikansi 5%. Apabila probabilitas *t-statistic* < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variable independen terhadap variable dependen, untuk itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

5.3.1 Pengujian Hipotesis X₁ terhadap Y

Variabel kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda. Berdasarkan Tabel 5.11 hasil analisis uji t ditemukan bahwa koefisien regresi variable kompetensi SDM nilainya sebesar 2,178 dengan signifikan sebesar 0,032. Nilai koefisien variable bernilai positif, dan signifikannya tidak melebihi taraf signifikansi ($0,032 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja yang dilakukan pegawai dalam suatu organisasi sehingga hipotesis dapat diterima.

5.3.2 Pengujian Hipotesis X₂ Terhadap Y

Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota

Samarinda. Berdasarkan Tabel 5.11 hasil analisis uji t ditemukan bahwa koefisien regresi variable pengalaman kerja sebesar 2,343 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Nilai koefisien variable bernilai positif, dan signifikannya tidak melebihi taraf signifikansi ($0,022 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesa yang diajukan dinyatakan diterima.

5.3.3 Pengujian Hipotesis X₃ Terhadap Y

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda. Berdasarkan Tabel 5.11 hasil analisis uji t ditemukan bahwa koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar 2.404 dengan nilai signifikan sebesar 0,019. Nilai koefisien variabel bernilai positif, dan signifikannya tidak melebihi taraf signifikansi ($0,019 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis diterima.

5.3.4 Pengujian Hipotesis X₁, X₂, dan X₃ Terhadap Y

Variabel kompetensi SDM, pengalaman kerja serta lingkungan dapat mempengaruhi secara bersama pada cara kerja yang dilakukan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Daerah (BAPPERIDA) Kota Samarinda. Berdasarkan Tabel 5.12 hasil analisis uji t ditemukan bahwa koefisien regresi ketiga variable independen sebesar 13.917 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai koefisien variabel bernilai positif, dan signifikannya tidak melebihi taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi SDM, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis diterima.

5.4. Pembahasan

5.4.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana pengujian yang sudah dilakukan sebelumnya, dan setiap uji yang menjadi pengukuran dan pembuktian untuk menjabarkan pengaruh antara kompetensi SDM dengan kinerja menunjukkan mendukung hasil yang dilakukan. Seperti dalam pengujian hipotesis t nilai terlibat lebih besar jika dibandingkan dengan angka pembandingnya yaitu t tabel, begitupula nilai signifikansi yang didapat tidak melebihi dari signifikansi hutungnya. Dengan demikian ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi SDM terhadap kinerja, dan dinyatakan juga arahnya positif, dengan kata lain semakin meningkat kompetensi dalam Bapperida maka kinerja juga akan meningkat, dan hal tersebut ditunjukkan di lapangan bahwa terjadi kompetensi yang sehat namun cukup potensial dalam mendukung pencapaian kinerja yang dilakukan pegawai disetiap bidangnya.

Adanya pengaruh, karena kompetensi merupakan acuan dasar yang mengharuskan setiap elemen dalam organisasi untuk bekerja lebih baik, jadi adanya kompetensi yang dilakukan setiap pegawai mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tupoksi yang dimilikinya, sebaliknya jika kompetensi kerja menurun tentunya akan mempengaruhi cara kerja pegawai yang sudah pasti menurunkan pekerjaan yang dilakukan. Hal didukung dalam teori kompetensi yang menjabarkan bahwa kompetensi SDM yang didalamnya meliputi adanya pengetahuan, sikap serta keterampilan setiap individu sangat efektif memberikan kontribusi pada kinerja dalam suatu organisasi. Selain dalam teori tersebut juga pendapat dari Sangian, R. (2015) pada dasarnya kompetensi yang meningkat menunjukkan intens kerja dalam organisasi terlihat sangat baik, dan hal itu pulalah yang menumbuhkan semangat kerja setiap elemen di instansi tersebut.

Disisi lain pengaruh yang ditunjukkan terlihat dari indikator yang disusun dalam bentuk pernyataan semuanya dipilih oleh responden dengan rata-rata setuju dan sangat setuju, artinya pilihan-pilihan yang mendukung kompetensi dinilai baik setiap pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini. Jumlah keseluruhan nilai indikator untuk kompetensi menacapai 0,338 yang dapat berarti penilaian tersebut cukup baik. Terkait pengaruh tersebut juga didukung dalam beberapa penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kompetensi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam suatu organisasi, seperti penelitian yang dilakukan Resi & Djakaria (2020) Gunanawan, dkk., (2017) serta Ratulangi & Soegoto (2016) dari masing-masing penelitian tersebut semuanya menyimpulkan bahwa kompetensi yang meningkat merupakan faktor yang cukup esensial memberikan pengaruh pada cara kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan. Karena pada dasarnya kompetensi dibentuk oleh kegiatan-kegiatan penciptaan kerja yang dinamis, memberikan gambaran bahwa ada keseransian dalam menunjang setiap potensi yang dimiliki pegawai karena itu ketika kompetensi meningkat maka kinerja juga meningkat.

5.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda. Hal ini berarti semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang karyawan maka pencapaian kinerja juga semakin baik, akan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan ketika bekerja, selain tanggung jawab yang dimiliki juga besar, karena pada dasarnya pengalaman membentuk seseorang lebih bertanggungjawab sehingga ketika bekerja dapat lebih baik dan menguasai materi kerja tersebut. Jadi pengaruhnya cukup signifikan, selain itu hasil penelitian juga menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

yaitu pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Disisi lain adanya keterkaitan antar pengalaman pada kinerja karena ketika seseorang banyak mengetahui cara kerja tentunya bukan saja tanggungjawabnya tinggi namun juga kedisiplinan dalam mematuhi ketentuan organisasi tentunya akan lebih memahami cara kerja yang dilakukan di kantor yang ditempatinya saat ini. Ini juga karena adanya tempaan dari pengalaman sebelumnya, jadi individu tersebut banyak memahami bagaimana cara mengelola kerja yang berstandar dengan penempatan kualitas yang baik. Selain itu pengalaman membentuk kemandirian seseorang untuk tetap mampu mengatasi masalah yang adalah pekerjaan yang dilakukan, sehingga dia lebih mampu meningkatkan potensi kerjanya dibanding pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali. Karena itu semakin banyak pengalaman akan semakin terdidik dalam memahami masalah dan penyelesaian kerja yang lebih baik.

Adanya pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai di Bapperida Kota Samarinda, maka semakin meningkat kinerja pegawai yang di lakukan di kantor. Hal ini juga menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di kantor Bapperida memiliki pengalaman kerja yang baik, dan ini ditunjukkan dalam beberapa indikator seperti lama kerja yang dilakukan di tempat lain sebelum masuk ke Bapperida menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga setiap kegiatan yang dilakukan di Bapperida dapat ditangani dengan baik dan jarang melakukan kesalahan hal itu juga didukung oleh adanya keterampilan kerja, serta penyelesaian kerja yang baik dari setiap pegawai.

Adanya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tentunya sangat mendukung dalam meningkatkan potensi kerja di kantor, karena dengan pengalaman kerja tersebut

dapat dikatakan sebagai cermin penguasaan kerja yang lebih baik dan memiliki tanggungjawab yang matang, hal ini seperti yang dikatakan Whardani (2019) bahwa pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan memiliki tanggungjawab yang sudah sangat matang dimiliki seseorang terutama dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan dikerjakan seseorang tersebut. Disisi lain adanya pengaruh antar pengalaman kerja dengan kinerja juga dikatakan dalam penelitian Schmidit dan Hunter (1998) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja individu. Penelitian ini didukung oleh teori pengalaman kerja yang dikemukakan Ericsson (1993) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja yang luas dapat membantu individu mengembangkan keahlian dan meningkatkan kinerja mereka.

Selain dari beberapa ahli tersebut, juga hasil ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti: Suriani dan Kusumayadi (2021), Whardani (2019) serta penelitian Gunawan, et al., (2017) dimana dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan semakin mudah melakukan pekerjaannya, karena dari pengalaman kerja yang banyak dapat membentuk kemampuan, keahlian dan tanggung jawab dalam menghadapi masalah kerja yang dihadapi setiap hari.

5.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa hipotesis dimana lingkungan merupakan faktor yang turut mempengaruhi kinerja, dalam konteks ini lingkungan yang dimaksud adalah suasana kerja yang dirasakan langsung oleh pegawai, seperti ruangan kantor, suara di yang terdengar ketika melakukan pekerjaan, dukungan rekan kerja dan sebagainya,

semakin baik lingkungan dan mendukung suasana bagi pegawai tentunya dapat meningkatkan cara kerja sebaliknya bila tidak memberikan dukungan akan mengganggu pekerjaan pegawai. Sedangkan dari observasi yang dilakukan lingkungan memberikan dukungan positif sehingga kinerja juga meningkat. Hal tersebut terlihat dari pengujian yang sudah dilakukan sebelumnya. Karena pada dasarnya semakin kondusif lingkungan kerja akan menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Jadi pengaruhnya cukup signifikan, selain itu hasil penelitian juga menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Adanya pengaruh positif antar lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin meningkat kenyamanan lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja dari pegawai di Bapperida Kota Samarinda. Hal tersebut juga ditunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bapperida sangat mendukung baik itu perlengkapan penerangannya, suhu udara, jauh dari suarang bising, pewarnaan ruangan yang mendukung suasan kerja pegawai, serta dukungan dari rekan kerja yang juga cukup efektif membuat pegawai dapat bekerja lebih baik. Jadi secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli seperti Huseno (2019) yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal pegawai. Serta menurut Siagian (2012) yang mengemukakan bahwa salah pendukung utama sehingga pegawai di organisasi dapat bekerja dengan baik adalah lingkungan atau suasana kantor tersebut yang mendukung, memberikan kenyamanan, jauh dari suasana bising, rekan kerja yang saling mendukung dan sebagainya. Jadi dapat dikatakan lingkungan yang positif

memberikan dorongan yang positif pula pada pekerjaan yang dilakukan seseorang, karena itu faktor-faktor yang mendukung dalam lingkungan tentunya perlu menjadi perhatian khususnya pimpinan sehingga bahwanan dapat menikmati pekerjaan sesuai dengan potensi yang dimilikinya masing-masing.

Selain pendapat dari beberapa ahli tersebut, juga hasil ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti: Resi & Djakaria (2020), Suriani & Kusumayadi (2021) dan Kitta (2023) dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi.

5.4.4 Pengaruh Kompetensi SDM, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah melakukan uji parsial dan dinyatakan bahwa semua variabel bebas tersebut ada pengaruhnya pada kinerja, selanjutnya pengujian ini di tujukan pada penjabaran pengaruh secara serentak. Berdasarkan hasil analisa yang sudah dilakukan bahwa baik kompetensi, pengalaman maupun lingkungan semanya merupakan faktor yang penting yang memberikan pengaruh secara positif kepada pencapaian kinerja yang dilakukan pegawai di Bapperida. Hal tersebut terlihat dari hasil uji bahwa nilai F lebih tinggi dari F tabelnya, begitujuga dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5%. Yang penilaian tersebut menggambarkan bahwa secara positif dan signifikan ketiga variabel bebas secara bersama-sama ada pengaruhnya pada kinerja pegawai dalam organisasi.

Adapun pengaruh positif dari ketiga variabel bebas baik itu kompetensi, pengalaman maupun lingkungan merupakan faktor yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga ketika faktor tersebut meningkat maka turut meningkatkan pencapaian kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Karena seperti diketahui jika

terjadi kompetensi kerja dalam organisasi, selanjutnya didukung oleh pengalaman kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung, tentunya kinerja dari pegawai juga meningkat, jadi faktor-faktor tersebut juga pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari pegawai, dan setiap pegawai perlu memiliki faktor-faktor tersebut agar selalu dapat meningkatkan produktivitas kerjanya atau tanggung jawabnya dalam bekerja.

Adanya pengaruh tersebut juga didukung dari beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian dari Resi & Djakaria (2020) dan penelitian Kitta (2023) dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian permasalahan dan penembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda, adanya pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang terjadi dalam lingkungan instansi maka semakin tinggi kinerja yang dilakukan pegawai tersebut, ini juga menggambarkan bahwa kompetensi sangat perlu ada dalam suatu instansi untuk memotivasi persaingan yang sehat sesama pegawai, jadi secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda, pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat kinerja yang dilakukan dengan kata lain kinerja yang dibarengi pengalaman kerja akan mempermudah penyelesaian kinerja serta dapat meminimalisir masalah yang terjadi pada kinerja yang dilakukan, karena dengan pengalaman seorang pegawai dapat bertanggungjawab daripada pegawai yang kurang pengalaman dalam bekerja.

3. Lingkungan kerja dalam pengujian yang dilakukan dinyatakan ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Bapperida Samarinda, konsep tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai maka secara langsung akan memberikan kenyamanan dalam melakukan aktivitasnya, termasuk pekerjaan yang dilakukan, seperti diketahui lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik serta dukungan fasilitas kerja dalam ruangan, adapun lingkungan kerja yang dimiliki Bapperida Samarinda terlihat mendukung bagi pegawai dalam bekerja, ruangan yang memadai, suhu ruangan yang tidak pengap, pencahayaan yang baik, tidak bising dan rekan efektif meningkatkan kompetensi kerja.
4. Berdasarkan uji F atau uji simutan menunjukkan bahwa kompetensi SDM, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapperida Kota Samarinda, adanya pengaruh tersebut karena ketiga variabel tersebut merupakan faktor pendukung yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

6.2. Saran

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan terkait hasil penelitian ini yaitu:

1. Pemerintah melalui kepala dinas di Bapperida perlu mempertahankan kompetensi yang ada selama ini, termasuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai, termasuk perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja karena faktor tersebut merupakan hal yang paling efektif meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kepala Dinas Bapperida dapat mengupayakan dengan memberikan pelatihan kerja ke pegawainya, melalui pelatihan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan pengalaman kerja dan secara tidak langsung mendukung kompetensi kerja di dalam lingkungan instansi yaitu Bapperida Kota Samarinda.

3. Bagi peneliti lain dapat menambah variabel yang lain dan tentunya sesuai dengan faktor yang mendukung peningkatannya kinerja pegawai, karena pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga semakin banyak faktor yang digunakan maka peningkatan kinerja lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA. Press UIN Sunan Kalijaga.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Alshurideh, M. T. (2022). Fuzzy Assisted Human Resource Management for Supply Chain Management Issues. *Annals of Operations Research*, 1-19.
- Annisa, P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muatiara Merdeka Pekanbaru, *Karya Ilmiah*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru
- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The Influence of Recruitment and Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role of Competence. *Journal Talent Development & Excellence*. Vol. 12(1), 1040-1055.
- Chairuddin, S. (2025). *Dinamika Organisasi (Kepemimpinan, SDM, dan Perilaku di Tempat Kerja)*. Pekanbaru: CV. Angkasa Media Literasi.
- Cholisshofi, N. S., & Bahiro, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. *Journal Of Management Small And Medium Enterprises (SME's)*, 15(1). 31-46.
- Dessler. G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi kelima* (Ed. G. Dessler, 14th ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Erikson, Erik. (1993). *Childhood and society*. New York : W.W. Norton & Company
- Flippo, E. (2018). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, (7th ed.). Jakarta: Erlangga.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, W. F., Nurwati., & Nasrul. (2017). Pengaruh Kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai. *JUMBO*. 1(2), 01-09.
- Guswita, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Gajah Tunggal Tbk Tangerang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, D. S., & Rahmani, N. A. (2022). The Role of Human Resources Management in an Organization or Company. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Keuangan*. Vol. 3(3), 967-972.
- Havidz, H. B., & Suprpto. (2021). The Role and Function of Management in Global Organizations. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. Vol. 2(4), 744-753.
- Huseno, T. (2019). *Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, Cet. I*. Malang: Media Nusa Creative (Anggota IKAPI).
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*. 1(2), 75-84.
- Kitta, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 6 No 1, 2614-3259
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The Effectt of High Performance Work System in Employees Service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*. Vol. 90(0), 1-12.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1): 28–35.

- Lestari, N. L. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian. *Wacana Ekonomi. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 72-76.
- Lewa dan Subowo (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Kajian Bisnis dan Manajemen. *Edisi Khusus on Human Resources*, 1-22.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. A. P (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers,
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Personalia*, (4th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panjaitan, E. H., Rupianti, R., Sukomardojo, T., Astuti, A. R., & Sutardjo, A. (2023). The Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance in Private Companies. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 4(1), 225-233.
- Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 12 Tahun 2008 *tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dan Lembaga Teknis Daerah Kota Samarinda*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 *tentang Perangkat Daerah*
- Peraturan Walikota Samarinda Nomor 50 Tahun 2016 *tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Bapperida (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kota Samarinda*
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40-46.

- Purbasari, P. I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa Di Kabupaten Jembrana. *Skripsi*. Program Studi S1 Akuntansi, Universitas Pendidikan Hanesha, Singaraja.
- Putri, Y. L., & Utomo, H. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Comp Ambarawa). *Among Makarti*, 10(19), 70–90.
- Rahmi, H. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Mataram. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram.
- Rahmiati. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance di Kota Makassar", *Skripsi*, FEBI UIN Alauddin Makassar.
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA*, 4(4), 322-334.
- Resi, J., & Djakaria, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*. 4(1), 138-147.
- Riduwan. (2018). *Dasar-dasar Statistika*, Cet.ke-15, Bandung, Alfabeta.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Journal Quality Access to Success*. 24(193), 182-188.
- Saâ, V. N., Septiawan, B. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btpn Kcp Blitar. *Media Mahardhika*, 20(1), 106-115.
- Safa'ah, E. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bmt Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru Viii). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11(2), 14-25.
- Sariyanti, P. (2022) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Skripsi thesis*, Universitas Muhammadiyah Palopo.

- Schmidt, F.L. dan Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), hal.262–274.
- Schultz, D.P & Schultz, S.E. (2019). *A history of modern psychology*. Cengage Learning. Page 18. 13.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Yogi. (2015). Pengaruh Latar Belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Ekonomi (JJPE)*. 5(1).
- Silalahi, S. (2019). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (M. . Sutopo, Ed.) (Edisi ke 5). Bandung. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabet.
- Suriani, D., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 95–99.
- Suryana, A. (2017). *Metode Penelitian Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Toto, M. I. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7(1), 504-518.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- Whardani, E. S. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Sewing pada PT Pantjatunggal Knitting Mill, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Kota Semarang.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-4. Jakarta: Rajawali Pers

Saputro, L. A., & Saputro, E. P. (2023). Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Karyawan, *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol. 16(1), 10-21.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

IDENTITAS PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPERIDA KOTA SAMARINDA

A. INFORMASI UMUM RESPONDEN

1. Jenis Kelamin Laki-Laki Perempuan
2. Usia < 20 tahun 21-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun >50 tahun
3. Lama kerja

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr.i untuk mengisi seluruh pertanyaan yang disediakan.
2. *Check Mark* () pada jawaban yang menurut anda benar.
3. Daftar pernyataan yang diajukan kepada responden terdiri dari 19 soal.

Keterangan :

- | | | | |
|---|---|------|---------------------|
| 1 | = | (SS) | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | = | (TS) | Tidak Setuju |
| 3 | = | (CS) | Cukup Setuju |
| 4 | = | (S) | Setuju |
| 5 | = | (SS) | Sangat Setuju |

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGALAMAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPERIDA
KOTA SAMARINDA**

No :
Tanggal :

C. DAFTAR KUISIONER

Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁)

NO	Pernyataan variable independen	Skala Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya kuasai sesuai bidang					
2	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan sesuai keahlian yang saya miliki					
3	Saya sering mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja di Bapperida Kota Samarinda					
4	Dalam bekerja saya selalu memperhatikan nilai kerja agar dapat melakukan introspeksi jika ada kesalahan atau kekurangan					
5	Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai					

6	Saya selalu berminat kerja untuk meningkatkan potensi yang saya miliki					
---	--	--	--	--	--	--

Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

NO	Pernyataan variable independen	Skala Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
7	Lamanya waktu kerja di tempat lain sangat memudahkan saya memahami pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena seringnya melakukan pekerjaan dengan rutinitas yang banyak					
9	Dengan keterampilan yang saya miliki, akan selalu berinisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja					

Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

NO	Pernyataan variable Independen	Skala Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
10	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
11	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
12	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
13	Nuansa pewarnaan ruangan kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

14	Kondisi ruangan kerja saya sudah sesuai dan luas sehingga saya merasa aman dalam bekerja					
15	Saya bersosialisasi dengan rekan dan bekerja sama menyelesaikan masalah kerja di kantor					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan variable Dependen	Skala Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
16	Tingkat kesesuaian antara hasil pekerjaan pegawai ini dengan tujuan yang diharapkan organisasi cukup tinggi					
17	Keseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan beban kerja pegawai ini telah sesuai					
18	Dalam bekerja setiap pegawai perlu memiliki tanggungjawab atas hasil kerja yang dilakukan					
19	Setiap pegawai dalam organisasi ini perlu saling bekerjasama agar pencapaian visi dan misi terlaksana					

TABULASI DATA PENELITIAN

No	Kompetensi SDM (X1)						Jumlah	Pengalaman (X2)			Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	
1	5	3	4	4	3	3	22	4	5	3	12
2	5	5	4	4	4	5	27	4	5	5	14
3	5	5	5	4	3	5	27	4	5	4	13
4	5	4	4	3	4	3	23	5	3	4	12
5	5	3	5	3	3	3	22	5	4	4	13
6	5	5	4	4	3	5	26	5	4	3	12
7	4	3	3	4	3	3	20	3	4	3	10
8	5	3	4	4	4	3	23	2	4	5	11
9	5	3	5	3	4	3	23	4	3	4	11
10	5	3	2	4	3	4	21	5	4	4	13
11	5	4	4	3	4	3	23	3	3	2	8
12	3	3	4	2	5	4	21	4	2	3	9
13	5	3	5	4	4	3	24	3	4	3	10
14	4	4	4	3	4	2	21	3	4	4	11
15	3	3	3	4	3	3	19	1	2	2	5
16	5	5	5	5	5	3	28	3	4	4	11
17	5	3	5	4	3	4	24	5	4	3	12
18	4	2	5	2	5	5	23	5	3	5	13
19	3	5	5	3	3	4	23	3	4	4	11
20	4	3	4	3	4	5	23	4	5	4	13
21	2	4	4	5	4	4	23	3	5	4	12
22	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	12
23	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	13
24	5	2	5	3	3	4	22	5	4	3	12
25	3	3	3	3	3	3	18	3	5	3	11
26	4	3	4	3	3	4	21	4	4	3	11
27	5	2	4	5	3	4	23	3	4	3	10
28	5	5	4	5	3	4	26	4	4	5	13
29	5	3	4	5	4	2	23	4	5	5	14
30	4	4	5	5	3	5	26	4	5	5	14
31	5	4	4	4	4	3	24	4	5	3	12

32	5	3	4	4	4	5	25	5	3	4	12
33	5	5	4	4	3	4	25	4	5	4	13
34	4	4	4	4	4	3	23	5	3	4	12
35	5	4	5	3	4	3	24	5	4	4	13
36	4	5	3	4	3	3	22	4	4	3	11
37	4	3	4	4	3	4	22	3	4	3	10
38	5	3	4	4	4	3	23	5	4	4	13
39	5	5	5	5	4	3	27	4	2	4	10
40	4	3	2	4	3	3	19	3	4	4	11
41	2	5	3	3	4	1	18	4	1	3	8
42	3	3	3	2	5	3	19	4	4	3	11
43	5	3	5	3	4	3	23	5	4	4	13
44	4	4	4	5	5	4	26	5	4	4	13
45	4	4	3	4	3	5	23	4	3	4	11
46	3	5	3	5	4	5	25	4	5	4	13
47	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	14
48	4	2	5	2	5	5	23	5	3	4	12
49	4	5	5	3	5	4	26	3	4	4	11
50	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	11
51	5	4	4	5	4	4	26	3	5	4	12
52	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	13
53	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	13
54	5	2	5	3	3	4	22	5	4	4	13
55	5	3	5	3	3	5	24	3	4	3	10
56	4	3	4	3	3	4	21	5	4	3	12
57	5	2	5	5	3	3	23	4	4	3	11
58	5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	13
59	5	3	5	3	4	5	25	4	5	5	14
60	4	4	4	5	3	5	25	4	5	5	14
61	5	5	5	4	5	5	29	4	5	4	13
62	5	4	5	4	4	2	24	5	3	4	12
63	5	4	5	3	4	3	24	5	4	4	13
64	5	5	3	4	5	3	25	3	4	3	10
65	4	3	3	4	3	4	21	3	4	3	10
66	5	3	5	3	3	5	24	3	4	3	10
67	4	3	4	3	3	4	21	5	4	3	12
68	4	4	4	5	3	5	25	4	5	5	14
69	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	14
70	5	4	4	4	4	3	24	4	5	3	12
71	5	5	5	4	3	5	27	3	3	4	10
72	5	4	5	4	5	3	26	5	4	5	14
73	4	5	5	4	5	5	28	5	3	4	12
74	4	4	3	4	3	5	23	4	3	4	11

75	5	5	5	5	5	3	28	5	5	4	14
76	4	3	5	4	4	5	25	4	4	3	11
77	3	5	4	4	5	4	25	5	5	5	15
78	2	4	3	4	4	5	22	5	3	5	13
79	5	4	4	4	5	5	27	4	2	5	11
80	5	5	5	5	4	5	29	3	5	5	13
81	3	5	5	5	4	5	27	4	3	4	11
82	3	3	3	3	4	2	18	2	2	3	7

No	Lingkungan Kerja (X3)						Jumlah	Kinerja Pegawai (Y)				Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	3	3	3	4	3	5	21	4	4	4	4	16
2	5	5	3	5	4	4	26	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	20
4	5	4	4	3	4	3	23	4	4	5	4	17
5	4	5	4	3	5	3	24	4	4	4	4	16
6	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	20
7	4	4	5	2	5	2	22	4	4	4	4	16
8	3	4	4	5	3	3	22	4	4	4	4	16
9	5	3	5	3	5	3	24	5	5	5	4	19
10	4	5	4	4	5	4	26	4	5	4	4	17
11	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	19
12	4	3	4	4	3	4	22	4	4	5	3	16
13	5	5	3	5	5	3	26	5	5	4	4	18
14	4	5	3	5	3	3	23	4	4	3	3	14
15	3	3	3	3	3	3	18	3	1	2	1	7
16	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	16
17	3	4	5	4	3	3	22	4	4	4	4	16
18	5	5	3	5	5	4	27	4	5	4	4	17
19	5	4	4	5	5	3	26	5	4	4	4	17
20	3	5	4	4	4	4	24	5	4	5	4	18
21	2	3	3	4	4	4	20	4	4	4	4	16
22	4	5	5	4	4	3	25	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	4	4	24	5	3	3	4	15
24	3	5	4	5	3	4	24	5	5	5	5	20
25	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	2	9
26	4	4	3	4	4	3	22	4	4	5	4	17
27	4	3	3	3	4	5	22	4	4	4	4	16
28	3	4	4	5	5	4	25	5	4	4	4	17
29	3	4	4	4	4	5	24	5	5	5	4	19
30	3	5	5	5	4	3	25	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20
32	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	16

33	4	4	4	3	4	3	22	5	4	4	5	18
34	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	17
35	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	16
36	4	5	4	5	4	5	27	3	4	3	3	13
37	4	5	5	5	5	3	27	5	5	5	5	20
38	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	20
39	3	5	4	5	5	3	25	4	5	4	4	17
40	4	5	3	4	5	4	25	5	4	4	4	17
41	4	5	3	5	4	2	23	4	4	5	4	17
42	4	4	4	4	3	4	23	4	4	5	4	17
43	3	3	3	4	2	4	19	5	5	4	4	18
44	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	18
45	3	5	4	5	4	5	26	4	4	4	5	17
46	5	5	2	5	5	5	27	5	5	4	5	19
47	3	4	5	5	5	5	27	5	4	4	4	17
48	5	5	3	5	4	5	27	5	5	4	5	19
49	4	3	5	4	4	5	25	5	5	4	4	18
50	3	5	2	4	2	4	20	5	4	4	3	16
51	2	4	3	4	4	5	22	4	5	5	4	18
52	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	5	17
53	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	4	17
54	3	5	5	5	4	5	27	5	4	4	5	18
55	3	4	2	5	5	5	24	4	4	5	4	17
56	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	5	18
57	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	18
58	3	5	5	5	5	5	28	4	5	4	5	18
59	3	5	4	5	4	5	26	4	5	4	5	18
60	5	5	5	5	5	3	28	5	4	4	5	18
61	4	5	4	5	5	4	27	4	5	5	5	19
62	5	5	4	5	5	3	27	4	5	4	4	17
63	4	5	3	4	4	4	24	5	4	4	5	18
64	4	5	5	5	4	5	28	5	4	5	5	19
65	4	5	4	4	3	4	24	5	5	4	5	19
66	3	3	5	4	5	4	24	4	4	4	5	17
67	4	5	3	5	4	5	26	5	5	4	5	19
68	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	4	18
69	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	16
70	3	4	5	5	3	5	25	4	4	4	5	17
71	4	5	3	5	4	5	26	4	4	4	4	16
72	3	5	4	3	5	5	25	4	5	4	5	18
73	5	4	3	3	4	3	22	5	5	5	5	20
74	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	16
75	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	17

76	5	5	4	4	3	4	25	5	5	4	5	19
77	4	4	4	4	4	3	23	5	5	4	5	19
78	5	4	5	3	4	3	24	4	4	5	5	18
79	4	5	3	4	3	3	22	5	5	5	5	20
80	4	3	4	4	3	4	22	5	5	5	5	20
81	5	3	4	4	4	3	23	5	5	5	5	20
82	2	2	4	2	4	3	17	2	2	2	2	8

HASIL PERHITUNGAN DENGAN SPSS

Frequency Table Variable X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	7	8.5	8.5	12.2
	4.00	28	34.1	34.1	46.3
	5.00	44	53.7	53.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.5	8.5	8.5
	3.00	25	30.5	30.5	39.0
	4.00	27	32.9	32.9	72.0
	5.00	23	28.0	28.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.9	4.9	4.9
	3.00	12	14.6	14.6	19.5
	4.00	33	40.2	40.2	59.8
	5.00	33	40.2	40.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.1	6.1	6.1
	3.00	20	24.4	24.4	30.5
	4.00	39	47.6	47.6	78.0
	5.00	18	22.0	22.0	100.0

Total	82	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	29	35.4	35.4	36.6
4.00	33	40.2	40.2	76.8
5.00	19	23.2	23.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.2	1.2	1.2
2.00	3	3.7	3.7	4.9
3.00	26	31.7	31.7	36.6
4.00	25	30.5	30.5	67.1
5.00	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Frequency Table Variable X2**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	15	18.3	18.3	19.5
4.00	37	45.1	45.1	64.6
5.00	29	35.4	35.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.2	1.2	1.2
2.00	3	3.7	3.7	4.9
3.00	13	15.9	15.9	20.7
4.00	39	47.6	47.6	68.3
5.00	26	31.7	31.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	24	29.3	29.3	29.3
4.00	40	48.8	48.8	78.0
5.00	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Frequency Table Variable X3

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	22	26.8	26.8	29.3
	4.00	32	39.0	39.0	68.3
	5.00	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.8	9.8	9.8
	4.00	27	32.9	32.9	42.7
	5.00	47	57.3	57.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	20	24.4	24.4	28.0
	4.00	31	37.8	37.8	65.9
	5.00	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.5	8.5	8.5
	4.00	29	35.4	35.4	43.9
	5.00	46	56.1	56.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	10	12.2	12.2	14.6
	4.00	41	50.0	50.0	64.6
	5.00	29	35.4	35.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	21	25.6	25.6	26.8
	4.00	23	28.0	28.0	54.9
	5.00	37	45.1	45.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Frequency Table Variable Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	2	2.4	2.4	3.7
	4.00	43	52.4	52.4	56.1
	5.00	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	1	1.2	1.2	2.4
	4.00	42	51.2	51.2	53.7
	5.00	38	46.3	46.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	3	3.7	3.7	4.9
	4.00	50	61.0	61.0	65.9
	5.00	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	5	6.1	6.1	7.3
	4.00	39	47.6	47.6	54.9
	5.00	37	45.1	45.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90765252
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.050
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja_X3, Pengalaman_Kerja_X2, Kompetensi_SDM_X1(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.329	1.346		3.217	.002
	Kompetensi_SDM_X1	.023	.058	.050	.393	.695
	Pengalaman_Kerja_X2	-.251	.088	-.360	-1.856	.055
	Lingkungan_Kerja_X3	-.017	.050	-.041	-.344	.732

a Dependent Variable: Abs_RES

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590(a)	.349	.324	1.94399	1.782

a Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3, Pengalaman_Kerja_X2, Kompetensi_SDM_X1

b Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.779	3	52.593	13.917	.000(a)
	Residual	294.770	78	3.779		
	Total	452.549	81			

a Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3, Pengalaman_Kerja_X2, Kompetensi_SDM_X1

b Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Coefficients(a)

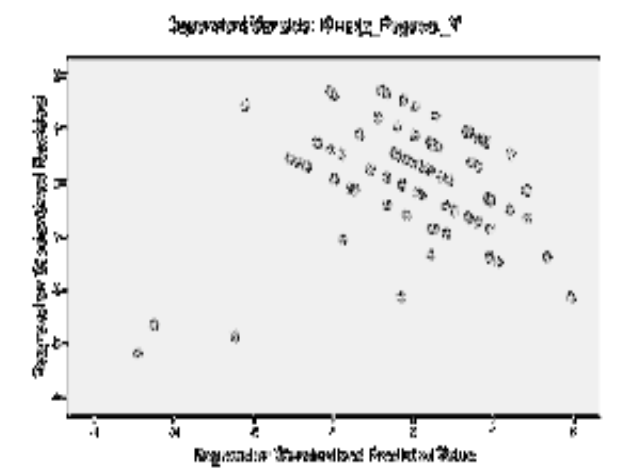
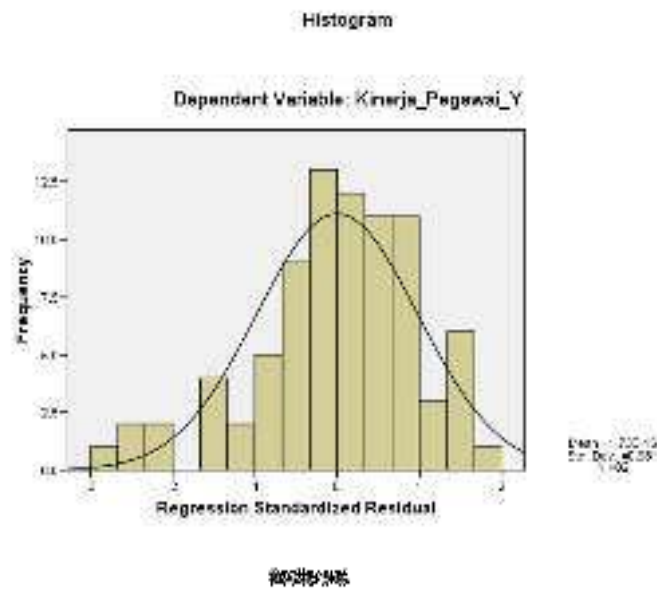
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.947	2.289		1.287	.202		
	Kompetensi_SDM_X1	.213	.098	.240	2.178	.032	.690	1.449
	Pengalaman_Kerja_X2	.351	.150	.255	2.343	.022	.704	1.420
	Lingkungan_Kerja_X3	.206	.086	.250	2.404	.019	.772	1.296

a Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

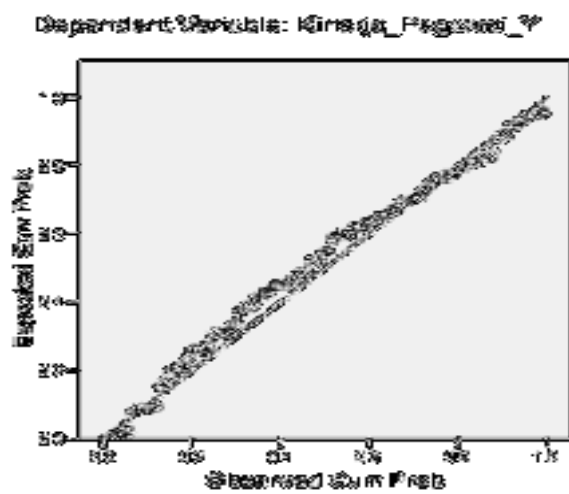
Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.4682	20.0284	17.2805	1.39567	82
Std. Predicted Value	-3.448	1.969	.000	1.000	82
Standard Error of Predicted Value	.216	.903	.412	.122	82
Adjusted Predicted Value	13.5744	20.3116	17.3039	1.33022	82
Residual	-5.46822	3.28053	.00000	1.90765	82
Std. Residual	-2.813	1.688	.000	.981	82
Stud. Residual	-3.177	1.732	-.006	1.027	82
Deleted Residual	-6.97367	3.50095	-.02338	2.09557	82
Stud. Deleted Residual	-3.383	1.755	-.012	1.049	82
Mahal. Distance	.016	16.498	2.963	2.625	82
Cook's Distance	.000	.695	.026	.090	82
Centered Leverage Value	.000	.204	.037	.032	82

a Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
RISET DAN INOVASI DAERAH KOTA SAMARINDA

Jalan Dahlia No. 81, Komplek Balai Kota Samarinda, 75121

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 500.6.24/957/300.01

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Ananta Fathurrosi, S.Sos.,M.Si
NIP : 19681209 198803 1 004
Jabatan : Pembina Utama Muda (IV/c)
Unit Kerja : Kepala Bapperida Kota Samarinda

Dengan ini menerangkan Permohonan Izin Penelitian dan Wawancara atas nama :

Nama : Silvana
NIM : 1861201193
Jurusan/Program Studi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)/ Manajemen

Maka dengan ini pada prinsipnya kami menyetujui/tidak keberatan atas penelitian Skripsi yang bersangkutan diatas untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapperida Kota Samarinda.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 16 Mei 2025



H. Ananta Fathurrosi, S.Sos., M.Si

NIP/19681209 198803 1 004

Pembina Utama Muda/ IVc

DOKUMENTASI PENELITIAN

