



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima

M. Taufikurrahman¹, Khairul Amar², Firmansyah Kusumayadi³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: taufikurrahmany11@gmail.com

Diterima: 17-07-2026 | Disetujui: 22-07-2026 | Diterbitkan: 24-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the work environment and work experience on employee performance at the Office of the Department of Education, Culture, Youth, and Sports (DIKBUDPORA) of Bima Regency. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 152 employees, while the sample comprised 60 Civil Servants (PNS) selected using a purposive sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that, partially, the work environment does not have a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $1.800 < t\text{-table of } 2.002$ and a significance value of $0.077 > 0.05$; therefore, the first hypothesis was rejected. Meanwhile, work experience has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $2.587 > t\text{-table of } 2.002$ and a significance value of $0.012 < 0.05$; therefore, the second hypothesis was accepted. Simultaneously, the work environment and work experience have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of $7.251 > F\text{-table of } 3.159$ and a significance value of $0.002 < 0.05$; therefore, the third hypothesis was accepted. The coefficient of determination (R^2) of 0.203 indicates that the work environment and work experience explain 20.3% of the variation in employee performance, while the remaining 79.7% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: work environment, work experience, employee performance, DIKBUDPORA of Bima Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 152 pegawai, sedangkan sampel penelitian sebanyak 60 pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai dengan nilai t hitung sebesar $1,800 < t \text{ tabel } 2,002$ dan nilai signifikansi $0,077 > 0,05$, sehingga hipotesis pertama ditolak. Sementara itu, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $2,587 > t \text{ tabel } 2,002$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Secara simultan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar $7,251 > F \text{ tabel } 3,159$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,203 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan 20,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: lingkungan kerja, pengalaman kerja, kinerja pegawai, DIKBUDPORA Kabupaten Bima.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Taufikurrahman, M., Amar, K., & Kusumayadi, F. . (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 3748-3761. <https://doi.org/10.63822/rwv1dd38>

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu memberikan kontribusi optimal dalam meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Salah satu indikator keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Yuliani dan Suprayoga (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Sabarofek (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar pegawai saat melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Basirun dkk. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja. Sementara itu, Nabilah dan Setiani (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Selain lingkungan kerja, pengalaman kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pengalaman kerja mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatannya dalam berbagai aktivitas pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat karena telah memahami prosedur kerja serta mampu menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Menurut Salim dan Numberi (2021), pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Lela, Hidayat, dan Adji (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima, ditemukan beberapa permasalahan, yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai. Dari aspek lingkungan kerja, masih terdapat beberapa kondisi yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai, seperti kurangnya fasilitas penunjang pekerjaan berupa komputer dan printer, keterbatasan ketersediaan AC maupun kipas angin, serta penataan ruang kerja yang belum tertata dengan baik. Selain itu, hubungan kerja antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan masih dirasakan belum sepenuhnya harmonis oleh sebagian pegawai.

Dari aspek pengalaman kerja, terdapat perbedaan tingkat pengalaman antar pegawai yang menyebabkan perbedaan dalam kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penempatan atau pemberian tugas terkadang belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun kemampuan yang dimiliki pegawai.

Kondisi lingkungan kerja dan pengalaman kerja tersebut diduga berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari masih adanya pekerjaan yang belum dapat diselesaikan tepat waktu serta hasil kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif dan pengalaman kerja yang memadai menjadi factor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan dan uraian latar belakang peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian secara asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015) (Indrawan, Asep, 2017). Penelitian ini mencari variabel bebas Lingkungan kerja, Pengalaman Kerja (X), terhadap variabel terkait kinerja pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan di kantor Dikbudpora Kabupatten Bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang di amati Sugiyono (2016)). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner skala likert dengan bobot nilai:

- Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- Setuju (S) diberi bobot 4
- Netral (N) diberi bobot 3
- Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- Sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima sebanyak 152 orang responden.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	PNS	60
2	PPPK	27
3	HONORER	65
	TOTAL	152

Sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Sampel ini dipilih dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima
(Taufikurrahman, et al.)

1. Merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima`
2. Memenuhi syarat yang diperlukan oleh peneliti.
3. Bersedia menjadi responden penelitian.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang status kepegawaiannya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 60 responden.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima, yang berlokasi di jln. Soekarno-Hatta, Kompleks Kantor Bupati Bima, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi, Sugiyono (2016).
2. Kuisioner
Kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara penelitian memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden, Sugiyono (2016).
3. Studi Pustaka
Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literature, catatan-catatan dan lapporan-laporan yang ada hubungan dengan masalah yang dipecahkan, Sugiyono (2016).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

adalah model regresi dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

X1= Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

X2= Variabel Independen (Pengalaman Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel

e = Standar error

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Data Lingkungan Kerja

VARIABEL	PERNYATAAN	r-Hitung	r-Batas	KETERANGAN
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,772	0,300	Valid
	X1.2	0,707	0,300	Valid
	X1.3	0,759	0,300	Valid
	X1.4	0,874	0,300	Valid
	X1.5	0,716	0,300	Valid
	X1.6	0,831	0,300	Valid
	X1.7	0,809	0,300	Valid
	X1.8	0,636	0,300	Valid
	X1.9	0,738	0,300	Valid
	X1.10	0,720	0,300	Valid
	X1.11	0,549	0,300	Valid
	X1.12	0,368	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas , hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja (X1), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Data Pengalaman Kerja (X2)

VARIABEL	PERNYATAAN	r-Hitung	r-Batas	KETERANGAN
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,705	0,300	Valid
	X2.2	0,650	0,300	Valid
	X2.3	0,781	0,300	Valid
	X2.4	0,835	0,300	Valid
	X2.5	0,767	0,300	Valid
	X2.6	0,737	0,300	Valid
	X2.7	0,834	0,300	Valid
	X2.8	0,718	0,300	Valid
	X2.9	0,747	0,300	Valid
	X2.10	0,512	0,300	Valid
	X2.11	0,422	0,300	Valid
	X2.12	0,501	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas , hasil pengujian validitas variabel Pengalaman Kerja (X2), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 4. Uji Validitas Data Kinerja Pegawai

VARIABEL	PERNYATAAN	r-Hitung	r-Batas	KETERANGAN
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,665	0,300	Valid
	Y2	0,751	0,300	Valid
	Y3	0,758	0,300	Valid
	Y4	0,853	0,300	Valid
	Y5	0,766	0,300	Valid
	Y6	0,788	0,300	Valid
	Y7	0,879	0,300	Valid
	Y8	0,758	0,300	Valid
	Y9	0,873	0,300	Valid
	Y10	0,817	0,300	Valid
	Y11	0,445	0,300	Valid
	Y12	0,343	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 diatas , hasil pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

2. Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

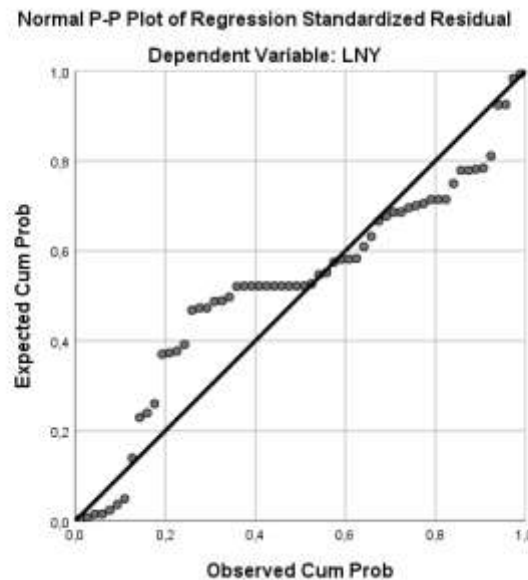
VARIABEL	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,908	0,600	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,898	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil uji reabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Apha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: Data SPSS Versi 2026

Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 Uji Normalitas diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Kinerja Pegawai dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6: Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

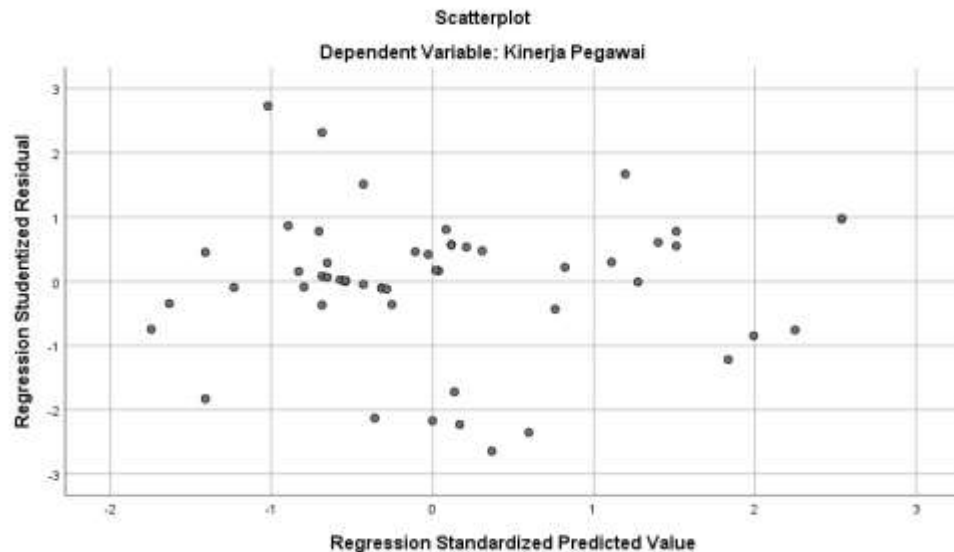
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja	,894	1,118
Pengalaman Kerja	,894	1,118

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar $0,894 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,118 < 10$. Selanjutnya, variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar $0,894 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,118 < 10$.

Dengan demikian, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,450 ^a	,203	,175	4,530	2,221

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan *Durbin-Watson*, diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,221. Dengan jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k), diperoleh nilai dU sebesar 1,6518 dan nilai 4 – dU sebesar 2,3482. Karena nilai *Durbin-Watson* berada di antara nilai dU dan (4 – dU), yaitu $1,6518 < 2,221 < 2,3482$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	16,313	7,765		2,101	,040
Lingkungan Kerja	,251	,140	,225	1,800	,077
Pengalaman Kerja	,325	,126	,324	2,587	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8 diatas analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,313 + 0,251(X_1) + 0,325(X_2)$$

Nilai konstanta (α) sebesar 16,313 artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 16,313 Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,251 artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,251 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,325 artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,325 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

5. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450 ^a	,203	,175	4,530

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS Versi 2026

Dari tabel 9 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,450. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu. Maka, dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut:

Tabel 10. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah, 2026

Dari tabel 10 di atas tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,450 berada pada interval 0,400-0.599 dengan tingkat hubungan **sedang**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,450 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan yang sedang.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450 ^a	,203	,175	4,530

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel 11 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,203 yang berarti bahwa besarnya kontribusi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima adalah sebesar 20,3% sisanya 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji t

Tabel 12. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	16,313	7,765		2,101	,040
Lingkungan Kerja	,251	,140	,225	1,800	,077
Pengalaman Kerja	,325	,126	,324	2,587	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS versi 26

H1: :Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung $1,800 < t \text{ tabel } 2,002$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,077 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Dengan demikian, **H1 ditolak**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, (Muhammad Basri et al., 2024), serta (Basirun et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang tersedia baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai t hitung $2,587 > t \text{ tabel } 2,002$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Dengan demikian, **H2 diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salim dan Numberi (2021), Lela, Hidayat, dan Adji (2022), Mursal (2022), serta Murtala, Bakri, dan Ikhbar (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pengalaman kerja yang memadai, pegawai akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan, mampu mengambil keputusan yang tepat, serta dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai meningkat.

8. Uji f

**Tabel 13. Uji f
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	297,534	2	148,767	7,251	,002 ^b
Residual	1169,450	57	20,517		
Total	1466,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data SPSS versi 26

H3: Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

Dari hasil pengujian pada tabel 13 di atas, diperoleh nilai f hitung sebesar $7,251 > f$ tabel $3,159$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa: “Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima”. Dengan demikian, **H3 Diterima.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kombinasi lingkungan kerja yang baik dan pengalaman kerja yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sativa et al. (2021) dan Buana et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja, sedangkan pengalaman kerja akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Dengan demikian, H_1 ditolak.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Dengan demikian, H_2 diterima.
3. Lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Dengan demikian, H_3 diterima.

SARAN

1. Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima diharapkan dapat meningkatkan pengalaman kerja pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pengembangan kompetensi agar kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, instansi tetap perlu menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, atau kompensasi sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Basirun, R., dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348.
- Buana, B. A., Prayitno, A., Astuti, S. D., & Haziroh, A. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah). *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 8(4), 978–988.
- Ghozali. (2016). Aplikasi analisis multivariabel dengan program SPSS (Edisi ke 4 ed). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghazali, i. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lela, N., Hidayat, S., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjaran. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 1835–1842.
- Murtala, A., Bakri, M., & Ikhbar, S. (2023). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, 2(3).
- Muhammad Basri, Rosfiah Aarsal, & Hasran. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KIRNERJA KARYAWAN PT. ANTAM (Persero) Tbk. UNIT BISNIS PERTAMBANGAN NIKEL (UBPN) KOLAKA. *Journal Publicuho*, 7(3), 1352–1362. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.502>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister*, Vol 2, No 2, 2632–2634.
- Nabilah, N. J., & Setiani. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dewantara*, 6(2), 176–190.
- Penelitian Lela, Hidayat, dan Adji (2022) pada pegawai Kantor Kecamatan Banjaran menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Sabarofek, S. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Cakrawala Management Business Journal*, 5(1), 42–52.
- Salim, A., & Numberi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 50–61.
- Sativa, O., Agung, S., Suharti, T., & Kusumah, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 274–283.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Watung, R., Kawet, L., & Saerang, I. S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 828–838.
- Yasa, N. M. D., Yulianthini, N. N., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Yuliani, I., & Suprayoga. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 1(2).