

Pengalaman, Fasilitas Kantor, dan Lingkungan Kantor Mempengaruhi Produktivitas dan Kinerja Karyawan Bappeda Kabupaten Muara Enim

Hevan Walizi, Abdul Basyith*, Delvina Yulanda

Universitas Sereho Lahat

Penulis Korespondensi: *basyith_feump@yahoo.com

Article Information:

Received: 15 April 2025, Accepted: 28 April 2025, Published: 30 April 2025

Abstrack

This study aims to analyze the influence of Experience, Office Facilities, and the office environment on the productivity and performance of employees at the Regional Development Planning Agency of Muara Enim Regency. The number of samples used is the census method, so the sample size is all employees of the Muara Enim Regency Bappeda, totaling 72 respondents. The independent variables are Experience (X1), Office Facilities (X2), and Work Environment (X3), while the dependent variables are Productivity (Y1) and Office Performance (Y2). The analysis technique is OLS Regression. The results of the study show that the variables Experience, office facilities and the environment have a significant positive effect on the productivity and performance of employees of the Regional Development Planning Agency of Muara Enim Regency.

1. Pendahuluan

Pada tahun 2025 telah dilakukan penilaian oleh Inspektorat Kabupaten Muara Enim atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Bappeda Tahun 2024 dengan Nilai Baik dengan beberapa catatan yang harus diperbaiki pada kinerja dan dokumen perencanaan Bappeda Kabupaten Muara Enim yang lebih baik lagi. Kurangnya koordinasi antar instansi, keterbatasan sumberdaya, kualitas perencanaan yang belum optimal serta kurangnya partisipasi masyarakat dalam proses perencanaan. Selain itu, tantangan dalam pengelolaan sumberdaya alam dan lingkungan serta peningkatan kualitas kinerja dan produktifitas pegawai Bappeda juga menjadi perhatian. Saat ini hasil kualitas kinerja dan produktifitas pegawai Bappeda masih sangat rendah dapat di liat dari hasil penilaian Inspektorat Kabupaten Muara Enim Nomor :700/826.5/Inspektorat-I/2024 Nilai Bappeda Kabupaten Muara Enim yaitu 71,55 predikat BB masih rendahnya nilai tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor keselarasan dokumen, keselarsan dukumen perencanaan, evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum diimplementasikan, kualitas kinerja dan produktifitas pegawai Bappeda Kabupaten Muara Enim masih belum optimal.

Published by:

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan moral maupun etika. Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja dan Produktivitas kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor umur, pengalaman kerja, disiplin kerja, kompensasi, teknologi, fasilitas kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya. Dalam penelitian ini difokuskan pada Pengalaman kerja, Fasilitas Kantor dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja Bappeda Kabupaten Muara Enim.

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja maka karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya tidak optimal. Pengalaman kerja pegawai Bappeda Kabupaten Muara Enim dapat dilihat dari data sebagai berikut :

Fasilitas Kantor secara umum mencakup ruang kerja, ruang rapat, ruang arsip, serta fasilitas pendukung seperti toilet, area parkir dan ruang kantor, selain itu, fasilitas kantor meliputi fasilitas teknologi informasi seperti komputer, jaringan internet, perangkat lunak yang mendukung kegiatan kantor. Fasilitas kantor diharapkan dapat menciptakan kenyamanan bagi para pegawai dan pengunjung. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kantor meliputi :

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat secara maksimal. Lingkungan kerja di Bappeda mencakup aspek fisik dan non-fisik yang mendukung kinerja pegawai dalam perencanaan dan pengendalian perencanaan, lingkungan kerja yang kondusif, peraturan yang jelas dan suasana kerja yang aman dan nyaman sangat penting untuk mencapai tujuan Bappeda Kabupaten Muara Enim.

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengalaman karyawan mempengaruhi produktivitas dan kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim?
2. Bagaimana fasilitas kantor mempengaruhi produktivitas dan kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim?
3. Bagaimana lingkungan kantor mempengaruhi produktivitas dan kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim?

2. Kajian Pustaka

2.1. Kinerja

Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dengan keseluruhan selama periode

Published by:

tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.

Indikator kinerja karyawan sebagai berikut: diantaranya 1) Kualitas, menyatakan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, kerapian, dan ketelitian. 2) Kuantitas, menyatakan jumlah hasil kerja yang dicapai dari segi kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri dan hasil tugas sehari-hari. 3) Sikap, menunjukkan cara membawa atau menempatkan diri, jalan pikiran, dan perilaku dari seorang karyawan dan 4) Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas kerjanya. ([Kurniawan and Susanto 2021](#))

Menurut Mangkunegara (dalam [Ilham, 2022](#)) ada beberapa indikator untuk menentukan kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan.
2. Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa lama seorang karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab berkaitan dengan seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, akurat dan penuh tanggung jawab dengan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

2.2. Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada. Tingginya produktivitas pegawai sangat menentukan maju tidaknya organisasi tersebut. Maka wajar saja banyak perusahaan yang merekrut pegawainya secara ketat agar perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja pegawai yang produktif dan membawa keuntungan baik organisasi. Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Mulai dari seleksi penerimaan pegawai yang ketat, melakukan training bagi calon pegawai, memberikan pelatihan, memberikan apresiasi kepada pegawai atas pekerjaannya dan lain-lain. Hal tersebut menjadi strategi-strategi, cara maupun upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat memiliki pegawai yang produktif. Tingginya produktivitas pegawai memberikan benefit yang proporsional kepada organisasi. Hal ini membuktikan bahwa seberapa banyakpun sumber daya alam ataupun materi yang dimiliki tanpa dengan dibarengi dengan sumber daya manusia yang dimanfaatkan dengan baik. ([Hulu, Lahagu, and Telaumbanua 2022](#))

Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tinggi rendahnya produktivitas seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana menurut Muchdaisyah (dalam [Hulu, Lahagu, and Telaumbanua 2022](#)), produktivitas organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal yakni:

Lingkungan (internal, lokal, nasional, maupun internasional). Menurut Ravianto dikutip (dalam [Darmadi, 2012: 263](#)), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

2.3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami pekerjaannya dan dapat menjalankan pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan ini mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa faktor seperti kompetensi, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. ([Ilham 2022](#))

Pengalaman kerja adalah pemahaman serta penguasaan pegawai yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki pegawai ([Amalia, et al. 2021](#)). Sedangkan menurut [Kurniawan et al. \(2021\)](#) pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pekerja dari pekerjaan sebelumnya untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan secara maksimal.

2.4. Fasilitas Kantor

Menurut [Rangkuti, et al. \(2021\)](#) Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam instansi.

Menurut assuri dalam [Rangkuti, et al. \(2021\)](#) indikator-indikator fasilitas kerja di dalam sebuah perusahaan terdiri dari :

Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

Tanah dan bangunan, tanah yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

Sedangkan bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.5. Lingkungan Kerja

Menurut [Nisfu \(2022\)](#) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Sedangkan menurut [Rangkuti, et al. \(2021\)](#) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar instansi, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi.

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam [Rangkuti, et al. \(2021\)](#) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang dan keamanan didalam bekerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
4. Tersedianya fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

2.6. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

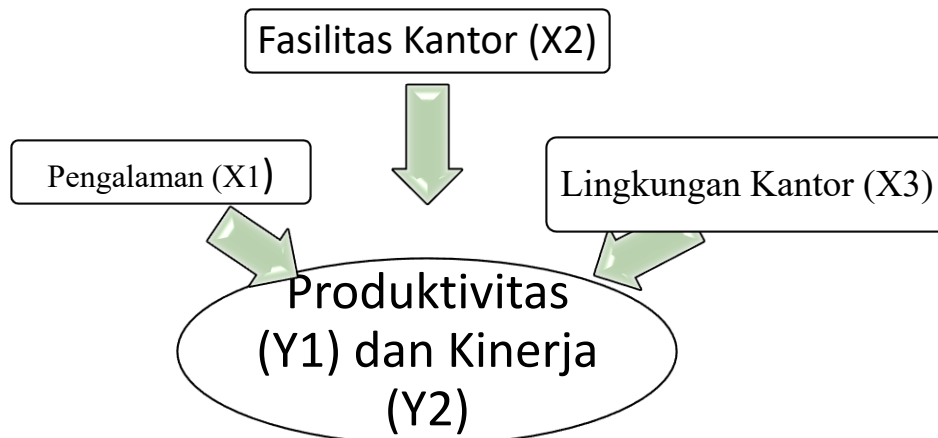
Tabel 1. Pemetaan Hasil Penelitian Tedahulu

Judul (tahun), Penerbit, Metode Penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
Wijaksono et al. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perum jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri	Signifikansi pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri secara simultan
Nevira et al. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang, 2023,	Produktivitas kerja	Terdapat pengaruh signifikan dan secara bersama-sama antara pengawasan, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
Parwita et al. (2023) kuantitati Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian mandiri, 2023	Kinerja Karyawan	Hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pratama, & Wahyuningtyas (2021) Pengaruh beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan akademi farmasi indonesia yogyakarta di masa pandemi.	Kinerja Karyawan	Beban Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik secara parsial (uji T) dengan taraf signifikan 5%, dimana nilai p-value (0,244) > 0,05.
Rangkuti et al (2021) Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah	Kinerja	fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan

Judul (tahun), Penerbit, Metode Penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
DJBC Sumatera Utara		Cukai Sumatera Utara, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara
Wulandari et al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri, 2023, Rini Wulandari, kuantitatif	Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri. 2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri. 4. Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri

2.3. Kerangka Berpikir.

Kerangka pemikiran adalah bentuk strategi konseptual yang mengaitkan antara teori dengan berbagai faktor permasalahan yang dianggap penting untuk diselesaikan, sehingga dalam hal lebih mengacu pada tujuan penelitian tersebut dijalankan. Kerangka analisis dari penelitian ini adalah variabel – variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat disimbolkan (Y) adalah variabel yang dipengaruhi, adapun kerangka pikir dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1 Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Ditinjau dalam hubungannya dengan teori ilmiah, hipotesis adalah deduksi dari teori ilmiah pada penelitian kuantitatif dan kesimpulan sementara sebagai hasil observasi untuk menghasilkan teori baru pada penelitian kualitatif. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas di Bappeda Kabupaten Muara Enim.
2. Adanya pengaruh fasilitas kantor terhadap produktivitas di Bappeda Kabupaten Muara Enim.
3. Adanya pengaruh lingkungan kantor terhadap produktivitas di Bappeda Kabupaten Muara Enim.
4. Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja di Bappeda Kabupaten Muara Enim.
3. Adanya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja di Bappeda Kabupaten Muara Enim.
4. Adanya pengaruh lingkungan kantor terhadap di Bappeda Kabupaten Muara Enim.

3. Metodologi Penelitian

Data Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif seperti kinerja karyawan dan jawaban responden terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi, wawancara atau kuesioner yang disebarakan kepada populasi penelitian ini yaitu karyawan Bappeda Kabupaten Muara Enim.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bappeda Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 72 orang karyawan. Sedangkan untuk teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu metode sensus, maka jumlah sampel yaitu seluruh karyawan Bappeda Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 72 responden. Metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini dengan metode kuesioner.

Definisi Operasional Variabel.

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat – sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (Diobservasi). Konsep dapat diamati atau diobservasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk mendapatkan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji lagi oleh orang lain.

Variabel bebas / Independent Variabel, variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang kan diduga sebagai akibatnya. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Pengalaman (X1), Fasilitas Kantor (X2), Lingkungan Kerja (X3) Sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Produktivitas (Y1) dan Kinerja Kantor (Y2), variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel Produktivitas (Y1) dan Kinerja Kantor (Y2). Berikut ini uraian dari masing – masing variabel :

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Pengalaman (X1) Sumber : Parwita, et al, (2023)	Pemahaman serta penguasaan pegawai yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki pegawai	1. Lama waktu atau masa kerja	Skala Likert
		2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	
		3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	
Fasilitas Kantor (X2) Sumber : Wijaksono,et al. (2022)	Sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya untuk kelancaran pekerjaan	1. Fasilitas Alat Kerja Operasional	Skala Likert
		2. Fasilitas Kerja	
		3. Fasilitas Sosial	
Lingkungan Kerja (X3) Sumber : Hulu, et al (2021)	segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan	1. Suasana Kerja	Skala Likert
		2. Hubungan dengan rekan kerja	
		3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	
		4. Tersedianya fasilitas kerja	

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Produktivitas (Y1) Sumber Hulu, et al (2021)	Produktivitas kerja penting untuk dimiliki setiap manusia karena produktifitas ini akan menunjukkan seberapa efektif atau efisien keluaran yang didapatkan jika dibandingkan dengan masukan yang diberikan.	1. Kemampuan 2. Sikap 3. Upah 4. Perjanjian kerja 5. Penerapan teknologi	Skala Likert
Kinerja (Y2) Sumber : Wicaksono, et al (2024)	Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab	1. Keandalan 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Kemampuan bekerja sama	Skala Likert

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana memperoleh data mengenai pokok permasalahan yang teliti. Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh menggunakan teknik Metode Angket (Kuisisioner). Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang diketahui. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda, ada 2 model

Model Y1 dengan variabel Produktivitas

Model 2, Y2 dengan variabel Kinerja

2. Analisis Determinasi
3. Uji Simultan (Uji F)
4. Uji Parsial (Uji t)

4 Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas

responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Responden	(%)
Sarjana S2	8	13
Sarajan S1	41	69
Diploma	3	5
SLTA	8	13
Jumlah	60	100 %

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2025

Hasil tabel di atas menjelaskan responden dengan pendidikan Sarjana S2 berjumlah 8 orang atau 13 %, responden dengan pendidikan Sarjana S1 berjumlah 41 orang tau 69 %, responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 3 orang atau 5 % dan responden dengan pendidikan SLTA berjumlah 8 orang atau 13 %.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Responden	(%)
Laki – Laki	27	45
Perempuan	33	55
Jumlah	60	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2025

Hasil tabel di atas menjelaskan responden dalam penelitian ini dengan jenis kelamin laki laki sebanyak 27 orang atau 45 % dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang atau 55 %.

4.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keabsahan atau validitas dari suatu instrumen penelitian. Hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada

Uji validitas Pengalaman (X_1) pada tabel di atas menerangkan untuk variabel Pengalaman (X_1) adalah valid, karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,300$.

Hasil uji validitas Fasilitas Kantor (X_2) pada tabel di atas untuk variabel Fasilitas Kantor (X_2) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,300$.

Hasil tasbel di atas menerangkan hasil uji validitas Lingkungan Kantor (X_3) untuk variabel Lingkungan Kantor (X_3) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,300$.

Hasil tabel di atas menerangkan dari sepuluh butir pertanyaan untuk variabel Produktivitas (Y_1) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,300$.

Published by:

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja (Y2) pada tabel di atas menerangkan dari sepuluh butir pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) > 0,300.

4.3. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel atau terpercaya atau tidaknya suatu data, penulis menggunakan uji reliabilitas data, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Data dikatakan terpercaya apabila jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600, dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,600 maka data tersebut tidak reliabel atau tidak terpercaya, untuk lebih jelas uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Pengalaman	0.966	0,600	Reliabel
Fasilitas Kantor	0.957	0,600	Reliabel
Lingkungan Kantor	0.951	0,600	Reliabel
Produktivitas	0.970	0,600	Reliabel
Kinerja	0.972	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa variabel Pengalaman (X₁), Fasilitas Kantor (X₂), Lingkungan Kantor (X₃), Produktivitas (Y1), Kinerja (Y2) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > 0,600, menerangkan bahwa item pertanyaan yang disebarkan ke responden adalah reliabel dan terpercaya.

4.4. Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Berganda

Variabel	MODEL 1 produktivitas	MODEL 2 Kinerja
(Constant)	2.293	7.253
SE	(3.151)	(3.884)
t		
1		
Pengalaman	.301	.218
S.E	(.075)	(092)
T	4.028*	3.728

Fasilitas Kantor	.238	.380
S.E.	(.080)	(.098)
T	3.736	3.879
Lingkungan Kantor	.774	.571
S.E.	(.088)	(.109)
t	8.767	5.249
F	40.528***	38.781***

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah dengan tahun 2025

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,293 + 0,301 (X_1) + 0,238 (X_2) + 0,774 (X_3)$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai constanta sebesar 2,293, hal ini memiliki arti jika variabel Pengalaman (X_1), Fasilitas Kantor (X_2) dan Lingkungan Kantor (X_3) diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel Produktivitas (Y_1) sebesar 2,293.

Nilai koefesien regresi variabel Pengalaman (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,301, hal ini memiliki arti jika variabel Pengalaman ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas (Y_1) sebesar 0,301 satu-satuan. Nilai koefesien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pengalaman terhadap variabel Produktivitas (Y_1) sebesar 0,301 atau 30,1 % dan sisanya 69,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Nilai koefesien regresi variabel Fasilitas Kantor (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,238, hal ini memiliki arti jika variabel Fasilitas Kantor ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas (Y_1) sebesar 0,238 satu – satuan. Nilai koefesien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Fasilitas Kantor terhadap variabel Produktivitas (Y_1) sebesar 0,238 atau 23,8 % dan sisanya 76,2 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Nilai koefesien regresi variabel Lingkungan Kantor (X_3) diperoleh nilai sebesar 0,774, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan Kantor ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas (Y_1) sebesar 0,774 satu – satuan. Nilai koefesien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kantor terhadap variabel Produktivitas (Y_1) sebesar 0,774 atau 77,4 % dan sisanya 22,6 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Persamaan regresi model 2 yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,253 + 0,218 (X_1) + 0,380 (X_2) + 0,571 (X_3) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai constanta sebesar 7,253, hal ini memiliki arti jika variabel Pengalaman (X_1), Fasilitas Kantor (X_2) dan Lingkungan Kantor (X_3) diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel Kinerja (Y_2) sebesar 7,253.

Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,218, hal ini memiliki arti jika variabel Pengalaman ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,218 satu-satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pengalaman terhadap variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,218 atau 21,8 % dan sisanya 78,2 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kantor (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,380, hal ini memiliki arti jika variabel Fasilitas Kantor ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,380 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Fasilitas Kantor terhadap variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,380 atau 38 % dan sisanya 62 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kantor (X_3) diperoleh nilai sebesar 0,571, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan Kantor ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,571 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kantor terhadap variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,571 atau 57,3 % dan sisanya 42,7 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Pengujian pengaruh Pengalaman (X_1) terhadap Produktivitas (Y_1), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pengalaman (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y_1). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Fasilitas Kantor (X_2) terhadap Produktivitas (Y_1) diperoleh nilai signifikan sebesar $0.008 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Fasilitas Kantor (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y_1). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Lingkungan Kantor (X_3) terhadap Produktivitas (Y_1), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Lingkungan Kantor (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y_1). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Pengalaman (X_1) terhadap Kinerja (Y_2), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.007 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pengalaman (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y_2). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Fasilitas Kantor (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Fasilitas Kantor (X_2)

berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Lingkungan Kantor (X3) terhadap Kinerja (Y2) diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Lingkungan Kantor (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil perhitungan dengan pengujian secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Pengalaman (X1), Fasilitas Kantor (X2) dan Lingkungan Kantor (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas (Y1) dan Kinerja (Y2), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Terhadap Produktivitas

Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman (X1) diperoleh nilai sebesar 0,301, hal ini memiliki arti jika variabel Pengalaman ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas (Y1) sebesar 0,301 satu-satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pengalaman terhadap variabel Produktivitas (Y1) sebesar 0,301 atau 30,1 % dan sisanya 69,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Pengujian pengaruh Pengalaman (X1) terhadap Produktivitas (Y1), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pengalaman (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y1). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Produktivitas

Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kantor (X2) diperoleh nilai sebesar 0,238, hal ini memiliki arti jika variabel Fasilitas Kantor ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas (Y1) sebesar 0,238 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Fasilitas Kantor terhadap variabel Produktivitas (Y1) sebesar 0,238 atau 23,8 % dan sisanya 76,2 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Pengujian pengaruh Fasilitas Kantor (X2) terhadap Produktivitas (Y1) diperoleh nilai signifikan sebesar $0.008 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Fasilitas Kantor (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y1). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh Lingkungan Kantor Terhadap Produktivitas

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kantor (X_3) diperoleh nilai sebesar 0,774, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan Kantor ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas (Y_1) sebesar 0,774 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kantor terhadap variabel Produktivitas (Y_1) sebesar 0,774 atau 77,4 % dan sisanya 22,6 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Pengujian pengaruh Lingkungan Kantor (X_3) terhadap Produktivitas (Y_1), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Lingkungan Kantor (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y_1). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,218, hal ini memiliki arti jika variabel Pengalaman ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,218 satu-satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pengalaman terhadap variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,218 atau 21,8 % dan sisanya 78,2 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Pengujian pengaruh Pengalaman (X_1) terhadap Kinerja (Y_2), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.007 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pengalaman (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y_2). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kantor (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,380, hal ini memiliki arti jika variabel Fasilitas Kantor ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,380 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Fasilitas Kantor terhadap variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,380 atau 38 % dan sisanya 62 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Pengujian pengaruh Fasilitas Kantor (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Fasilitas Kantor (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y_2). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh Lingkungan Kantor Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kantor (X_3) diperoleh nilai sebesar 0,571, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan Kantor ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,571 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kantor terhadap variabel Kinerja (Y_2) sebesar 0,571 atau 57,3 % dan sisanya 42,7 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Pengujian pengaruh Lingkungan Kantor (X_3) terhadap Kinerja (Y_2) diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Lingkungan Kantor (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y_2). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh Pengalaman, Fasilitas Kantor dan Lingkungan Kantor Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas dan Kinerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,668, hal ini berarti bahwa variabel Pengalaman (X_1), Fasilitas Kantor (X_2) dan Lingkungan Kantor (X_3) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y_1) dan Kinerja (Y_2) sebesar 66,8 % dan sisanya 33,2 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Hasil perhitungan dengan pengujian secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Pengalaman (X_1), Fasilitas Kantor (X_2) dan Lingkungan Kantor (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Produktivitas (Y_1) dan Kinerja (Y_2), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Kesimpulan

Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim

Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim

Lingkungan kantor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim

Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim

Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim

Lingkungan kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim

Pengalaman, fasilitas kantor dan lingkungan kantor berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas dan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Enim

Daftar Pustaka

- Amalia dkk.(2021). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Perusahaan Transportasi Yang Terdaftar Di BEI). Vol-4, No-1
- Darmadi. (2012),. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktifitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Yogyakarta: Deepublish.
- Hulu, D, A Lahagu, and E Telaumbanua. 2022. “Analysis of the Work Environment in Improving Work Productivity Office Journal EMBA Vol . 10 No. 4. 1480-1496.”

- Ilham, Muhammad. 2022. "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris." *Jmm Unram - Master of Management Journal* 11(1): 13–20.
- Kurniawan, Prasetyo, and Noto Susanto. 2021. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia." *Jurnal Arastirma* 1(2): 273. doi:10.32493/arastirma.v1i2.12365
- Nevira, L., Putri, T., & Triana. R (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(1), 51–69. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i1.48>
- Nisfu, Cahya. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga." *Cahya Nisfu* (1991): 9–34.
- Nur Halipah, and Bachtiar Arifudin Husein. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat." *Manajemen Kreatif Jurnal* 2(3): 70–84. doi:10.55606/makreju.v2i3.3208.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, S Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Dian Mandiri. 69| *PageVALUES*, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2023
- Pratama, I., dan Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol.1, No.1, Juli 2021, 264 – 277. [Http://DOI 10.32477/jrabi.v1i1.xxx](http://DOI 10.32477/jrabi.v1i1.xxx)
- Rangkuti, Agus Edy, Benadette Thasya, and April Yanti. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara." *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*: 553–64.
- Wijaksono, E. B., Sutapa, H., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 89–105. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.659>.
- Wulandari, Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 239–252. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author (s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Published by:

