

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI BKKBN PROVINSI JAWA TENGAH)

Bintang Angkasa Buana¹, Agus Prayitno*, Sih Darmi Astuti³, Awanis Linati Haziroh⁴
Universitas Dian Nuswantoro^{1,2,3,4}
agus.prayitno@dsn.dinus.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Tengah. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Tengah, dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sumber data berupa data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 63,6 persen terhadap varians variabel kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap aspek kinerja pegawai lainnya.

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

ABSTRACT

This study analyzes the influence of work ability, work experience, and work environment on employee performance at the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) Representative Office of Central Java Province. The population of this study was all employees working at the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) of Central Java Province, with a sample of 100 respondents. The sampling technique used simple random sampling. The data source was primary data collected through questionnaires. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results of the study showed that work ability had a significant positive effect on employee performance, work experience had a significant positive effect on employee performance, and the work environment had a significant positive effect on employee performance. The results of the determination coefficient showed that work ability, work experience, and work environment contributed 63.6 percent to the variance of employee performance variables, so further research is needed on other aspects of employee performance.

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

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini menjadi salah satu faktor utama yang harus ditingkatkan oleh organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu fokus pada pengembangan kualitas SDM nya agar mampu bekerja dengan lebih baik dan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Hartanti & Kustini, 2023). Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Dewa, 2023). Kinerja yang optimal mencerminkan terbentuknya peningkatan efisiensi, efektivitas, serta kualitas dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada seorang pegawai dalam

suatu organisasi. Pencapaian kinerja suatu organisasi akan sangat bergantung pada pegawai yang dimilikinya, yang secara langsung akan dapat memengaruhi perkembangan organisasi dari waktu ke waktu. Organisasi dengan pegawai yang berkinerja baik biasanya juga dapat menunjukkan performa organisasi yang unggul. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja pegawai memiliki peran yang krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi di masa depan (Perdana & EQ, 2023).

Kajian kinerja pegawai pada penelitian ini akan dilakukan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Tengah. BKKBN merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang bertugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Berbagai upaya peningkatan kinerja yang telah dilakukan oleh BKKBN Provinsi Jawa Tengah, kendati demikian, upaya tersebut masih menghadapi sejumlah tantangan yang menghambat pencapaian hasil optimal. Beberapa kendala utama yang sering muncul antara lain adalah kurangnya fasilitas penunjang yang memadai, seperti perangkat teknologi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta keterbatasan anggaran untuk program pengembangan kemampuan pegawai. Selain itu, koordinasi antarunit kerja yang belum berjalan secara efektif sering kali mengakibatkan keterlambatan dalam pelaksanaan program dan pelayanan kepada masyarakat. Masalah ini turut berdampak pada penurunan kinerja pegawai, sehingga target yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai secara maksimal.

Tabel 1.
Hasil Prasurvey Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditentukan.	12 orang	80,00	3 orang	20,00
2	Saya yakin pekerjaan yang saya hasilkan memiliki tingkat ketelitian dan mutu yang tinggi.	8 orang	53,33	7 orang	46,67
3	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.	9 orang	60,00	6 orang	40,00
4	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang berlaku.	12 orang	80,00	3 orang	20,00
5	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.	11 orang	73,33	4 orang	26,67
6	Saya selalu menggunakan sumber daya organisasi secara optimal dan hemat.	9 orang	60,00	6 orang	40,00

Tabel 1. menunjukkan hasil prasurvei mengenai kinerja pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah yang diukur berdasarkan enam indikator utama. Secara umum, sebagian besar pegawai menunjukkan kinerja yang positif pada beberapa aspek, seperti kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target (80%), kehadiran tepat waktu (80%), dan kemampuan bekerja sama dalam tim (73,33%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesadaran dan komitmen yang cukup baik dari pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil tersebut juga menggambarkan jika terdapat beberapa indikator dengan persentase cukup rendah yang mencerminkan adanya tantangan dalam kinerja pegawai. Indikator dengan persentase terendah adalah keyakinan terhadap tingkat ketelitian dan mutu pekerjaan, yang hanya mencapai 53,33%. Hal ini dapat terjadi karena beberapa pegawai merasa tugas kerja yang terlalu banyak sehingga memengaruhi fokus dan ketelitian mereka dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, hanya 60% pegawai yang menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline, yang mengindikasikan adanya kendala dalam manajemen waktu atau alur kerja yang kurang efisien. Penggunaan sumber daya

organisasi secara optimal juga mendapatkan angka yang sama, yakni 60%, yang bisa jadi dipengaruhi kurangnya pemahaman terhadap efisiensi sumber daya yang tersedia.

Kinerja pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah berada pada tingkat yang cukup baik, terlihat dari indikator kehadiran tepat waktu (80%), kemampuan bekerja sama dalam tim (73,33%), dan penyelesaian tugas sesuai target (80%). Meskipun demikian, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Hasil tersebut juga menunjukkan jika permasalahan yang paling menonjol dalam kinerja pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah adalah rendahnya keyakinan pegawai terhadap tingkat ketelitian dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan. Nilainya paling rendah dibandingkan indikator kinerja lainnya, sehingga menunjukkan bahwa hampir setengah dari pegawai meragukan kualitas hasil kerja mereka sendiri. Kondisi ini mengindikasikan adanya kelemahan pada aspek kualitas hasil kerja, yang dapat berdampak pada efektivitas dan akurasi pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Rendahnya kualitas hasil kerja dapat mencerminkan keterbatasan dalam kemampuan kerja pegawai, seperti kurangnya keterampilan atau pemahaman dalam menjalankan tugas. Sementara itu, ketidaktepatan waktu dan rendahnya efisiensi sumber daya kemungkinan berkaitan dengan kurangnya pengalaman kerja, yang memengaruhi kecepatan, ketepatan, serta pengambilan keputusan saat bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif, misalnya fasilitas yang belum memadai atau koordinasi antarunit yang belum efektif, dapat menghambat produktivitas dan fokus pegawai. Oleh karena itu, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja dianggap relevan untuk diteliti karena berpotensi memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh di BKKBN Provinsi Jawa Tengah (Gah & Syam, 2021; dan Baluti et al., 2024).

Kemampuan kerja sebagai unsur kematangan yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal atau informal, serta program pelatihan. Kemampuan pegawai dapat dilihat dari kapasitas hasil kerjanya, yang diukur melalui perbandingan antara output pekerjaan dengan waktu yang digunakan untuk menyelesaikannya. Kinerja optimal tercermin dari kemampuan pegawai menghasilkan kinerja dalam rentang waktu yang efisien. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang unggul, hal ini secara langsung berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja yang dapat dicapainya (Suhada et al., 2023). Hasil prasurvei menunjukkan jika terdapat sejumlah pegawai yang belum sepenuhnya memahami instruksi atau arahan yang diberikan oleh atasan dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan kurangnya kejelasan komunikasi atau kurang efektifnya penyampaian tugas dari atasan kepada bawahan. Kedua, sebagian pegawai juga merasa belum mampu menjalankan pekerjaan secara cepat, tepat, efisien, dan konsisten. Kondisi ini dapat mengindikasikan adanya kendala dalam pengelolaan waktu, keterampilan teknis, atau manajemen beban kerja yang belum optimal. Kedua permasalahan ini mencerminkan adanya tantangan dalam hal pelaksanaan tugas secara efisien dan pemahaman terhadap arahan kerja, yang jika tidak segera ditangani, dapat berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai, di mana semakin lama seseorang berkecimpung dalam bidang tertentu, semakin terasah kemampuan dan pemahamannya. Melalui rentang waktu yang panjang, pegawai mengembangkan keterampilan teknis dan konseptual yang lebih mendalam, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan efisien dan akurat. Penguasaan peralatan dan pemahaman mendalam terhadap kompleksitas pekerjaan yang diperoleh dari pengalaman akan secara signifikan meningkatkan kualitas dan kuantitas output kerja. Pegawai memiliki pengalaman kerja yang memadai, akan dapat mendukung peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Laylani et al., 2023). Hasil prasurvei menjelaskan jika dari pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah, masih banyak pegawai yang belum mampu dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam pekerjaan. Sebagian pegawai yang belum merasa mampu dalam hal ini, yang menunjukkan adanya keterbatasan pengalaman dalam menganalisis situasi kerja secara kritis serta dalam mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi kendala. Lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja, karena pegawai cenderung mampu menjalankan aktivitasnya dengan baik ketika didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan dianggap ideal jika mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal. Kondisi lingkungan yang tidak mendukung dapat memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu, serta menghambat terciptanya sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa nyaman bagi karyawan, memungkinkan mereka berkonsentrasi penuh dan menjalankan tugas sesuai SOP, sehingga hasil kerja yang optimal dapat dicapai (Sutaguna et al., 2023). Hasil prasurvei

menjelaskan jika dari lingkungan kerja, menunjukkan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Ketidakmemadai fasilitas dapat berdampak pada kenyamanan, efektivitas pelaksanaan tugas, dan bahkan motivasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dari pihak manajemen BKKBN dalam mengevaluasi dan meningkatkan kelengkapan serta kualitas fasilitas kerja yang tersedia, agar dapat mendukung optimalisasi kinerja pegawai.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berdasarkan penelitian tersebut, mencerminkan adanya inkonsistensi yang dapat ditunjukkan dari perbedaan hasil penelitian, antara lain penelitian Gah & Syam (2021); Dewa (2023); Hartanti & Kustini (2023); dan Rosida & Wajdi (2023) yang menemukan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil berbeda ditunjukkan dari penelitian Perdana & EQ (2023); dan Suhada et al., (2023) yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ratnawati et al., (2020); Gah & Syam (2021); Laylani et al., (2023); dan Yani & Suyarti (2023) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan hasil penelitian Hartanti & Kustini (2023); dan Sutaguna et al., (2023) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Dewa (2023); Rosida & Wajdi (2023); Sutaguna et al., (2023); dan Baluti et al., (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan hasil penelitian Sembiring et al., (2023); dan Putra et al., (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja tersebut penting, dampaknya terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi atau faktor-faktor lain yang memengaruhi hubungan tersebut. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan sampel atau karakteristik sampel yang digunakan dalam setiap penelitian, seperti jenis organisasi, industri, atau latar belakang pegawai yang dapat mempengaruhi hasil pengukuran kinerja. Faktor kontekstual lainnya juga dapat mempengaruhi sejauh mana pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat urgensi dilakukannya penelitian yang berfokus pada BKKBN Provinsi Jawa Tengah, mengingat pentingnya kinerja optimal pegawai dalam mendukung program kependudukan dan keluarga berencana yang efektif.

Kemampuan kerja pegawai menjadi kunci utama dalam menghadapi berbagai tugas yang semakin kompleks, di mana pegawai harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas secara efisien. Pengalaman kerja yang kaya dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja, karena pengalaman tersebut memungkinkan pegawai untuk menghadapi tantangan dan masalah yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung juga sangat berperan penting, karena kondisi lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi serta efisiensi dalam bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai sejauh mana ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Jawa Tengah, serta memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan untuk meningkatkan kualitas SDM guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Berlandaskan paradigma positivisme, penelitian ini melibatkan studi pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Sumber data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari pegawai yang bekerja di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Tengah, terkait tanggapannya mengenai variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Tengah di Jalan Pemuda Semarang dengan jumlah 716 orang pegawai. Roscoe menjelaskan apabila jumlah populasi terlalu besar atau tidak diketahui secara pasti,

maka ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Oleh sebab itu, pada penelitian ini akan menggunakan 100 responden, dimana jumlah tersebut sudah memenuhi persyaratan. Pemilihan jumlah 100 responden juga mempertimbangkan aspek praktis dan efisiensi dalam pengumpulan data, analisis, serta validitas hasil yang diinginkan. Dengan 100 responden, peneliti dapat memperoleh data yang representatif tanpa memerlukan sumber daya yang berlebihan. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, yaitu metode pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi, sehingga setiap individu memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Sugiyono, 2019).

Tabel 2.
Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kemampuan kerja (X1)	Kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dengan baik, yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, serta diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan, yang dapat memprediksi kinerja dan efisiensi pegawai dalam pekerjaan	1. Memahami ruang lingkup tugas 2. Memahami perintah pimpinan 3. Mengatasi hambatan dalam bekerja 4. Mahir dalam bekerja 5. Terampil dalam bekerja Sumber: Prayogi & Annisa (2023)
Pengalaman kerja (X2)	Akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh pegawai melalui keterlibatan langsung dalam berbagai tugas pekerjaan selama periode waktu tertentu, yang berperan dalam membentuk kemampuan dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tuntutan pekerjaan, dan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja	1. Lama kerja 2. Penguasaan pekerjaan 3. Penguasaan akan peralatan 4. Kesiapan menghadapi masalah Sumber: Hartanti & Kustini (2023)
Lingkungan kerja (X3)	Kondisi fisik dan non-fisik yang ada di sekitar pegawai dalam tempat kerja yang mempengaruhi cara pegawai melaksanakan tugas, dan mendukung produktivitas serta kinerja optimal	1. Kondisi fisik 2. Suasana kerja 3. Interaksi sosial 4. Dukungan komunikasi 5. Fasilitas kerja Sumber: Rosida & Wajdi (2023)
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas kerja, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam waktu yang ditentukan	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama tim 6. Efisiensi sumber daya Sumber: Rosida & Wajdi (2023) dan Ratnawati et al., (2020)

Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup, di mana responden diminta untuk memberikan jawaban yang terstruktur terkait dengan reaksi yang akan diberikan. Skala yang digunakan adalah Skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, di mana nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju. Untuk analisis data, digunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS versi

25, yang memungkinkan untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam penelitian, menghasilkan temuan yang lebih terukur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.
Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	21
	Perempuan	79	79
	Jumlah	100	100
Usia	< 26 tahun	4	4
	26 – 30 tahun	7	7
	31 – 35 tahun	11	11
	36 – 40 tahun	16	16
	41 – 45 tahun	33	33
	46 – 50 tahun	17	17
	> 50 tahun	12	12
	Jumlah	100	100
Pendidikan	SMA/SMK/Sederajat	13	13
	Diploma	31	31
	Sarjana	49	49
	Pascasarjana	7	7
	Jumlah	100	100
Lama Kerja	1 – 5 tahun	17	17
	6 – 10 tahun	48	48
	> 10 tahun	35	35
	Jumlah	100	100

Tabel tersebut menunjukkan jika 100 responden pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 79% dibandingkan laki-laki 21%, karena tugas-tugas administratif, pengelolaan data, serta layanan publik di kantor sering membutuhkan ketelitian, kesabaran, yang secara umum banyak dimiliki dan diandalkan dari pegawai perempuan. Kelompok usia terbanyak adalah 41–45 tahun (33%), menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada dalam usia matang yang identik dengan kestabilan emosional, kedewasaan berpikir, dan produktivitas tinggi, sedangkan kelompok usia <26 tahun hanya 4%, mencerminkan rendahnya proses regenerasi atau perekrutan pegawai baru dalam beberapa tahun terakhir. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (49%), yang menunjukkan bahwa pegawai BKKBN dituntut memiliki kualifikasi akademik memadai untuk menjalankan tugas-tugas teknis dan administratif secara profesional. Sementara itu, masa kerja terbanyak berada pada rentang 6–10 tahun (48%), yang menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai sudah cukup memahami sistem dan budaya kerja organisasi, serta menunjukkan tingkat loyalitas dan stabilitas kerja yang relatif baik di lingkungan BKKBN.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Cronbach Alpha
Kemampuan Kerja (X1)	Memahami ruang lingkup tugas	0,700	0,000	0,704
	Memahami perintah pimpinan	0,687	0,000	
	Mengatasi hambatan dalam	0,695	0,000	

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Cronbach Alpha
Pengalaman Kerja (X2)	bekerja			0,738
	Mahir dalam bekerja	0,638	0,000	
	Terampil dalam bekerja	0,661	0,000	
	Lama kerja	0,679	0,000	
	Penguasaan pekerjaan	0,747	0,000	
	Penguasaan akan peralatan	0,792	0,000	
Lingkungan Kerja (X3)	Kesiapan menghadapi masalah	0,770	0,000	0,715
	Kondisi fisik	0,662	0,000	
	Suasana kerja	0,740	0,000	
	Interaksi sosial	0,682	0,000	
	Dukungan komunikasi	0,589	0,000	
	Fasilitas kerja	0,736	0,000	
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas kerja	0,554	0,000	0,778
	Kualitas kerja	0,717	0,000	
	Ketepatan waktu	0,665	0,000	
	Kehadiran	0,643	0,000	
	Kerjasama tim	0,770	0,000	
	Efisiensi sumber daya	0,770	0,000	

Hasil analisis mencerminkan jika setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (r hitung $> 0,197$), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid, artinya instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian secara akurat. Selain itu, hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh konsep pengukuran pada masing-masing variabel bersifat reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan dianggap handal. Artinya, jawaban yang diberikan responden bersifat konsisten, sehingga kuesioner ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	,0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation
	1,50994693
	Absolute
	,062
	Positive
	,062
	Negative
	-,052
Test Statistic	,062
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Hasil analisis menjelaskan jika nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang diperoleh sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam model regresi linear telah memenuhi asumsi normalitas, artinya model regresi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Kemampuan Kerja	,363	2,751

Pengalaman Kerja	,414	2,418
Lingkungan Kerja	,362	2,765

Hasil analisis menjelaskan jika variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	t	Sig.
Kemampuan Kerja	-1,100	0,274
Pengalaman Kerja	1,838	0,069
Lingkungan Kerja	-0,006	0,995

Hasil analisis mencerminkan jika nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa, model regresi linear yang dihasilkan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8.
Uji Statistisk F

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.046	3	138.015	58.700	.000 ^b
	Residual	225.714	96	2.351		
	Total	639.760	99			

Hasil tersebut menunjukkan jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji F diperoleh nilai sebesar 0,000, dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan jika model yang dihasilkan adalah signifikan, sehingga layak digunakan.

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.636	1.533

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi, yang ditunjukkan melalui nilai *Adjusted R Square*, sebesar 0,636. Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 63,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, misalnya seperti disiplin kerja, pemanfaatan teknologi informasi, *knowledge sharing*, dan variabel lainnya.

Tabel 10.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,770	1,719		2,193	,031

Kemampuan Kerja	,330	,123	,270	2,685	,009
Pengalaman Kerja	,339	,125	,255	2,710	,008
Lingkungan Kerja	,435	,122	,361	3,577	,001

Merujuk pada hasil analisis yang telah dilakukan, model persamaan regresi linear yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,770 + 0,330 X_1 + 0,339 X_2 + 0,435 X_3$$

Persamaan yang dihasilkan menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan dalam aspek kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis satu diterima, yang menggambarkan jika kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan kemampuan kerja yang semakin maksimal dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Tengah. Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek seperti memahami ruang lingkup tugas, memahami perintah pimpinan, mengatasi hambatan dalam bekerja, mahir dalam bekerja, dan terampil dalam bekerja dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai di BKKBN Provinsi Jawa Tengah. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang memadai dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien, sementara komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi yang lebih baik dalam tim. Selain itu, manajemen waktu yang baik dan kemampuan beradaptasi membantu pegawai dalam menghadapi perubahan kebijakan atau tantangan di lingkungan kerja. Kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang tepat juga berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas pekerjaan serta memastikan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mendorong peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang relevan guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil ini telah mendukung penelitian Gah & Syam (2021); Dewa (2023); Hartanti & Kustini (2023); dan Rosida & Wajdi (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis dua diterima, yang menggambarkan jika pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan pengalaman pegawai yang semakin tinggi dalam menjalankan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Tengah. Hasil analisis menegaskan bahwa seorang pegawai dengan pengalaman yang dimilikinya semakin tinggi, maka semakin baik pula kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama umumnya telah menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaannya, sehingga mereka lebih terampil dalam mengambil keputusan, mengelola waktu, serta beradaptasi dengan dinamika organisasi. Di lingkungan BKKBN Provinsi Jawa Tengah, pengalaman kerja yang luas juga dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap regulasi, kebijakan, serta strategi pelayanan kependudukan dan keluarga berencana, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memanfaatkan pengalaman pegawai senior dengan mendorong transfer pengetahuan kepada pegawai yang lebih junior melalui program mentoring atau pelatihan berbasis pengalaman. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Ratnawati et al., (2020); Gah & Syam (2021); Laylani et al., (2023); dan Yani & Suyarti (2023) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis tiga diterima, yang menggambarkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Tengah. Hasil ini menjelaskan bahwa suasana kerja yang kondusif memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai. Lingkungan kerja yang suportif, dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta adanya apresiasi terhadap pencapaian pegawai, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang lengkap, serta dukungan teknologi, dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Di BKKBN Provinsi Jawa Tengah, lingkungan kerja yang positif dapat mendorong

pegawai untuk lebih bersemangat dalam menjalankan program kependudukan dan keluarga berencana, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif perlu menjadi perhatian manajemen agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hasil ini telah mendukung penelitian Dewa (2023); Rosida & Wajdi (2023); Sutaguna et al., (2023); dan Baluti et al., (2024) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Bahwa faktor yang terkuat dalam meningkatkan kinerja pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah adalah lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan jika suasana kerja, fasilitas kerja, interaksi sosial, kondisi fisik, dan dukungan komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa suasana yang nyaman, menyenangkan, dan memotivasi sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif mendorong pegawai untuk lebih antusias, fokus, dan kolaboratif, sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Baluti, M., Santos, S. B., Tubastuvi, N., & Astuti, H. J. (2024). Assessing the Impact of Occupational Health and Safety, Work Environment, Organizational Culture, Transformational Leadership, and Motivation on Employee Performance in the Post-COVID-19 Malawi. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(1), 157–170. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3064>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (Jurnal EMA)*, 5(1), 12–20. <http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Dewa, A. L. (2023). The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *Economic and Business Horizon*, 2(3), 1–10. <https://journal.lifescifi.com/index.php/ebh/article/view/171>
- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1392>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanti, Z. P., & Kustini. (2023). The Impact of Ability and Work Experience on Employee Performance at PT. Petrokopindo Cipta Selaras. *International Journal of Asian Business and Management (IJABM)*, 2(4), 631–640. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i4.5602>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Havaei, F., Astivia, O. L. O., & MacPhee, M. (2020). The Impact of Workplace Violence on Medical-Surgical Nurses' Health Outcome: A Moderated Mediation Model of Work Environment Conditions and Burnout Using Secondary Data. *International Journal of Nursing Studies*, 109(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103666>
- Laylani, N., Nasution, S. L., & Halim, A. (2023). The Effect of Work Experience, Work Ethos, Training, and Improving Work Achievement on Employee Performance at PT. PLN Up.3 Rantauprepat. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(2), 313–322. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku1521>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 1–14. <http://dx.doi.org/10.3390/su11020436>
- Perdana, M. R. N., & EQ, Z. M. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Oleh Motivasi Berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(6), 2528–2537. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i6.2872>
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability and Employees' Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ijbe/article/view/13705/9100>

- Putra, R. S., Eliyana, A., Agustina, T. S., Khusnah, H., & Anshori, M. Y. (2024). The Influence of Workload and Working Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable at CV. Kebab Bosman Food Indonesia. *RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(5), 1–29. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-088>
- Puyod, J. V., & Charoensukmongkol, P. (2019). The Contribution of Cultural Intelligence to the Interaction Involvement and Performance of Call Center Agents in Cross-Cultural Communication: The Moderating Role of Work Experience. *Management Research Review*, 42(12), 1400–1422. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2018-0386>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosida, E., & Wajdi, M. F. (2023). The Effect of Work Environment, Work Ability, and Work Discipline on Work Performance in Companies of BPJS Kesehatan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(2), 276–280. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i1.239>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Seiko : Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>
- Sanosra, A., Hakim, A. R., Cahyono, D., Qomariah, N., & Thamrin, M. (2022). Role of Knowledge Sharing and Leadership Style in Improving Employee Performance with Work Culture as an Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 20(4), 920–937. <https://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.04.14>
- Sembiring, J. O. B., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2023). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the West Medan District Office. *International Journal of Research and Review*, 10(6), 388–393. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230648>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhada, Mafra, N. U., & Liana, D. P. (2023). The Effect of Responsibility and Work Ability on Work Performance of PT. Catur Adiluhur Sentosa Palembang. *Sinomics Journal*, 2(3), 567–574. <https://sinomicsjournal.com/index.php/SJ/article/view/168>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381. <https://ajmesec.com/index.php/ajmesec/article/view/263>
- Yani, D. A., & Suyarti, S. (2023). The Influence of Knowledge and Work Experience on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 193–203. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1225>