



Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu

The Influence of Work Experience, Job Satisfaction, Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency

Andra Saktia Rahardian^{1*}, Abd. Halim², Fadzil Hanafi Asnora³

^{1, 2, 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhan Batu, Rantauprapat, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu. Total populasi yang terlibat adalah 53 pegawai. Karena jumlah populasi yang relatif kecil teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui survei, dokumentasi, dan observasi. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji t, uji F, serta R² dianalisis menggunakan regresi berganda. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Labuhanbatu

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study employed a quantitative approach and was conducted at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Labuhanbatu Regency. The total population involved consisted of 53 employees. Due to the relatively small population size, the sampling technique used was saturated sampling. Data were collected through surveys, documentation, and observation. Data analysis was carried out using classical assumption tests, including normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests. The t-test, F-test, and coefficient of determination (R²) were analyzed using multiple regression analysis. The research findings indicate that work experience, job satisfaction, work environment, and organizational commitment have a significant influence on the performance of BPBD Labuhanbatu employees.

Keywords: Work Experience, Job Satisfaction, Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima 09 Mei 2025, Direvisi 24 Mei 2025, Disetujui 26 Mei 2025, Dipublikasi 11 Juli 2025.

***Penulis Korespondensi:**

andrasaktia98@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.667>

PENDAHULUAN

Tingkat kinerja instansi pemerintah harus dievaluasi dan dilaporkan karena hal tersebut menunjukkan seberapa baik mereka mengelola sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana strategis. Kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Efektivitas dan kegunaan aspek-aspek lain dari manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia, sehingga menjadikannya faktor yang penting. Menurut para ahli, sumber daya tersebut benar-benar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Peran manusia memiliki signifikansi yang sangat besar dalam berbagai industri, terutama dalam lingkungan organisasi. Setiap keputusan dan perencanaan terkait tugas dilakukan oleh anggota organisasi. Untuk menjalankan serta mengawasi pekerjaan secara efektif, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, baik dalam aspek kepemimpinan maupun operasional. Hal ini menjadi faktor krusial dalam mencapai sasaran perusahaan. Seperti halnya perusahaan lain, koperasi juga memerlukan elemen-elemen tersebut guna meraih tujuan mereka.

Sumber Daya Manusia merupakan disiplin yang mencakup penelitian dan praktik dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja, dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan kontribusi terhadap masyarakat (Hasibuan, 2016). Menurut Bohlander dan Snell, bidang ini berfokus pada upaya memberdayakan tenaga kerja dalam organisasi, menciptakan struktur pekerjaan dan kelompok kerja yang efektif, mengembangkan individu dengan keterampilan yang relevan, mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, serta memastikan mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usaha yang telah mereka berikan.

Kemampuan organisasi untuk mencapai keberhasilan sangat bergantung pada kinerja para pekerjanya. Menurut Afandi (2018), kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas di dalam organisasi. Sementara itu, Triatna (2015) menegaskan bahwa kinerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Oleh karena itu, kontribusi pekerja dengan kualitas kerja yang tinggi diperlukan untuk menjamin kinerja organisasi yang optimal.

Kinerja tertuju pada bentuk pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan dan biasanya digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai kinerja karyawan dalam suatu bisnis atau organisasi. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah output dari upaya seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hasil tersebut bergantung pada tingkat keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan.

Pengalaman dapat dilihat sebagai proses pembelajaran yang meningkatkan potensi perilaku seseorang, klaim Zainullah dkk. (2012). Pengalaman mengembangkan pola perilaku yang lebih matang dan konstruktif pada orang-orang melalui pendidikan formal dan informal.

Sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi perasaan dan perilaku mereka, tercermin dalam kepuasan kerja. Hal ini tercipta dengan mengevaluasi pekerjaan atas pencapaian tujuan penting di tempat kerja (Afandi, 2018). Di tempat kerja, iklim organisasi yang terorganisasi dengan baik dapat menumbuhkan rasa saling menghormati, rasa aman dan nyaman, serta pengembangan hubungan kerja yang ramah dan bersahabat.

Lingkungan kerja adalah semua hal di sekitar seseorang yang mempengaruhi pekerjaan. Elemen-elemen ini berkontribusi pada terciptanya kondisi kerja yang ideal, yang memungkinkan standar hasil kerja setinggi mungkin. Tempat kerja yang ideal memiliki fasilitas yang membantu anggota staf menyelesaikan tugas yang diberikan, meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka di dalam organisasi (Afandi, 2018).

Komitmen organisasi, menurut Robbins dan Judge (2017), tertuju pada keadaan seseorang mengabdikan diri kepada organisasi dan tujuannya serta ingin tetap menjadi anggotanya. Tingkat keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap visi dan misi organisasi

merupakan indikator lain dari komitmen organisasi, yang memotivasi orang untuk tetap bertahan di perusahaan daripada ingin meninggalkannya.

Pengalaman kerja seseorang mencakup semua usaha profesional yang pernah dilakukannya, termasuk kerja sukarela, magang, pekerjaan penuh waktu, dan pekerjaan paruh waktu. Sementara itu, hasil penelitian tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebagian pekerja masih merasa tidak puas dengan imbalan yang diberikan oleh lembaga dan penempatan kerja yang tidak sesuai. Aspek fisik dan nonfisik tempat kerja disebut sebagai fenomena lingkungan kerja. Di sisi lain, karyawan yang mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan dirinya sendiri tercermin dalam fenomena komitmen organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Heny D. dan Kuncoro (2022) menyatakan bahwa kinerja yang dapat dinilai berdasarkan derajat produktivitas, mutu pelayanan, daya tanggap, tanggung jawab, dan akuntabilitas merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Eka (2021), kinerja mengacu pada hasil kerja pegawai, dilihat dari jumlah maupun mutu, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Erica et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu berdasarkan standar atau tujuan yang sudah ditentukan. Kadir dan Efrianti (2019) menambahkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan sejumlah ukuran utama, yaitu prestasi kerja, kualitas, kuantitas, kerja sama, dan efektivitas.

Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah dkk. (2012), pengalaman dipahami sebagai proses pembelajaran yang meningkatkan potensi perilaku individu, baik melalui pendidikan formal atau nonformal, sehingga membentuk pola perilaku yang lebih baik. Riyadi (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat diukur berdasarkan lamanya bekerja seseorang, baik pada perusahaan sebelumnya maupun perusahaan saat ini. Sedangkan Sukmana (2013) menjelaskan bahwa pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana semakin lama pengalaman maka semakin besar pula peluang untuk meningkatkan penghasilan dan produktivitasnya. Dalam penelitian ini, indikator pengalaman kerja mengacu pada Likdanawati (2018) yang meliputi: 1. Lamanya bekerja; 2. Tingkat pengetahuan; 3. Penguasaan tugas; 4. Kemampuan bekerja; 5. Kemampuan memperkirakan situasi kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja tertuju pada sikap positif karyawan terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tindakan dan dikembangkan melalui evaluasi pekerjaan atas pencapaian tujuan penting di tempat kerja. Nuraini (2013) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan tingkat kenyamanan individu dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk pengakuan, output, penempatan, perawatan, fasilitas, dan suasana kerja yang positif. Sementara insentif finansial masih memiliki kepentingan yang signifikan, karyawan yang bahagia dengan pekerjaannya cenderung lebih memprioritaskan kualitas pekerjaannya. Afandi (2018) mencantumkan hal-hal berikut sebagai ukuran kepuasan kerja: 1. Ruang lingkup pekerjaan; 2. Upah atau gaji; 3. Kesempatan untuk maju; 4. Pengawasan; dan 5. Hubungan rekan kerja.

Lingkungan Kerja

Segala sesuatu di sekitar karyawan dan mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan disebut lingkungan kerja. Unsur-unsur tersebut membantu menciptakan kondisi kerja sebaik

mungkin sehingga produktivitas dapat berada pada titik tertinggi. Fasilitas yang memudahkan penyelesaian tugas merupakan bagian dari lingkungan kerja yang mendukung, yang mendorong produktivitas karyawan dalam suatu organisasi (Afandi, 2018). Menurut Pawirosumarto et al. (2017), kepuasan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja. Untuk menyelesaikan setiap tugas sebaik mungkin, secepat mungkin, dan seefisien mungkin, lingkungan kerja yang baik haruslah aman, nyaman, dan sehat. Berikut ini adalah indikasi lingkungan kerja, menurut Firmansyah dan Budi W. (2018): 1. Pencahayaan, 2. Suhu, 3. Udara, 4. Tingkat kebisingan, dan 5. Keselamatan kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Robbins dan Judge (2017), adalah keadaan di mana orang-orang mendukung organisasi, termasuk tujuan dan visi yang ingin mereka wujudkan, dan ingin tetap terlibat di dalamnya. Kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi juga merupakan indikator komitmen organisasi, itulah sebabnya mereka memutuskan untuk bertahan di sana. Allen dan Meyer (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pengabdian anggota staf kepada perusahaan dan partisipasi mereka dalam pertumbuhan dan kelangsungan jangka panjangnya. Menurut Busro (2018), ada tiga indikasi utama komitmen organisasi: 1) afektif, 2) berkelanjutan, dan 3) normatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metodologi penelitian kuantitatif dengan fokus pada penelitian lapangan. Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih dipelajari menggunakan pendekatan kuantitatif positif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, (seluruh populasi dijadikan sampel penelitian). Untuk menguji hipotesis yang diajukan, data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Data dikumpulkan melalui berbagai metode, termasuk dokumentasi, observasi, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Populasi penelitian terdiri dari 53 pegawai di badan tersebut, dengan seluruh populasi dijadikan sampel. Untuk menganalisis data, digunakan pendekatan regresi linier berganda yang dievaluasi dengan R^2 , uji t, dan uji F.

Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t, yang juga dikenal dengan uji t, dengan ketentuan bahwa nilai probabilitas (P) < 0,05 dan nilai t-hitung > 1,96. Pada tingkat signifikansi α = 5% atau 0,05, nilai p digunakan untuk menentukan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak. Jika nilai p < dari 0,05, maka H_0 ditolak, yang menandakan adanya pengaruh. Jika nilai p > dari 0,05, maka H_0 diterima, atau tidak terdapat pengaruh signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2019) menyatakan bahwa validitas berfungsi untuk menilai komponen-komponen kuesioner yang disusun untuk mengukur aspek-aspek yang menjadi pokok bahasan penelitian. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 1:

Tabel 1. Output Validitas

Variabel	Pernyataan	r	Koefisien	Tingkat Validitas
Pengalaman Kerja	X1.1	0,833	0,3610	Tinggi
	X1.2	0,853	0,3610	Tinggi
	X1.3	0,868	0,3610	Tinggi
	X1.4	0,854	0,3610	Tinggi
	X1.5	0,833	0,3610	Tinggi

Variabel	Pernyataan	r	Koefisien	Tingkat Validitas
Kepuasan Kerja	X2.1	0,774	0,3610	Tinggi
	X2.2	0,845	0,3610	Tinggi
	X2.3	0,777	0,3610	Tinggi
	X2.4	0,775	0,3610	Tinggi
	X2.5	0,815	0,3610	Tinggi
Lingkungan Kerja	X3.1	0,829	0,3610	Tinggi
	X3.2	0,773	0,3610	Tinggi
	X3.3	0,837	0,3610	Tinggi
	X3.4	0,786	0,3610	Tinggi
	X3.5	0,827	0,3610	Tinggi
Komitmen Organisasi	X4.1	0,767	0,3610	Tinggi
	X4.2	0,809	0,3610	Tinggi
	X4.3	0,741	0,3610	Tinggi
Kinerja Pegawai	Y.1	0,853	0,3610	Tinggi
	Y.2	0,845	0,3610	Tinggi
	Y.3	0,853	0,3610	Tinggi
	Y.4	0,813	0,3610	Tinggi
	Y.5	0,856	0,3610	Tinggi

Sumber: Data Penelitian, 2025

Setiap pernyataan dalam pengujian ini memiliki nilai lebih dari 0,3610, atau seluruh pertanyaan tentang pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan layak digunakan sebagai indikator.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi hasil pengukuran objek yang sama dalam data (Ghozali, 2019). Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik Cronbach Alpha (CA)

Tabel 2. Output Reliabilitas

Variabel	CA	Loading factor	Informasi
Pengalaman Kerja	0,871	0,7	Konsisten
Kepuasan Kerja	0,839	0,7	Konsisten
Lingkungan Kerja	0,848	0,7	Konsisten
Komitmen Organisasi	0,821	0,7	Konsisten
Kinerja Pegawai	0,917	0,7	Konsisten

Sumber: Data Penelitian, 2025

Kelima variabel dalam tabel di atas memiliki nilai alpha Cronbach > 0,70. Karena koefisien yang diperoleh melebihi batas minimum 0,70, maka instrumen ini dapat dianggap reliabel dalam pengukuran penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Memastikan apakah populasi normal dan apakah data yang dikumpulkan terdistribusi secara teratur, digunakan uji normalitas. Metode tradisional untuk menentukan apakah data normal cukup mudah. Penulis menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan

apakah data terdistribusi secara teratur. Data harus memiliki nilai signifikansi standar > 0,05 agar dianggap terdistribusi secara normal. Berikut ini adalah hasil pengujiannya.

Tabel 3. Output Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

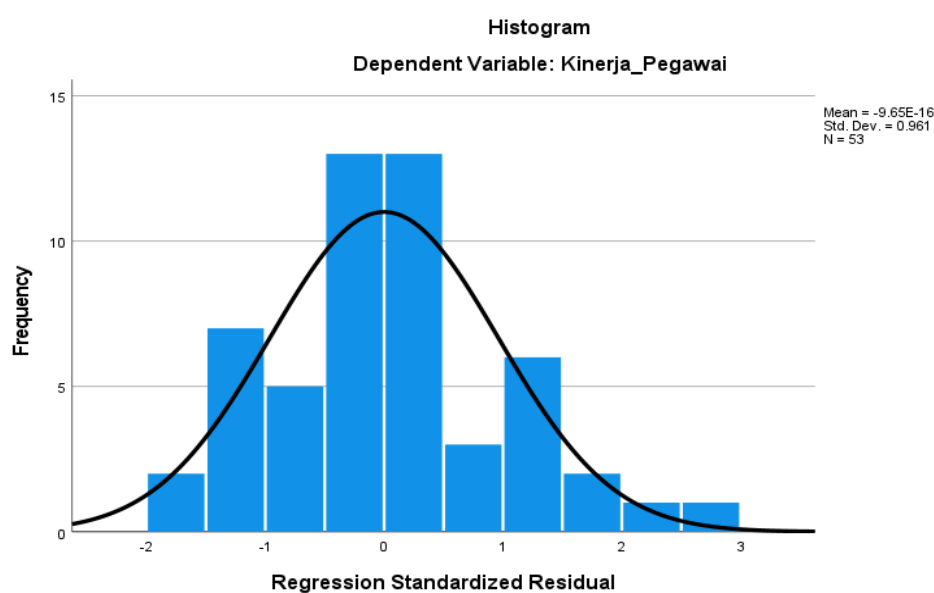
			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.33146727
Most Extreme Differences	Absolute		.093
	Positive		.093
	Negative		-.067
Test Statistic			.093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.264
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.254
		Upper Bound	.273

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Penelitian, 2025

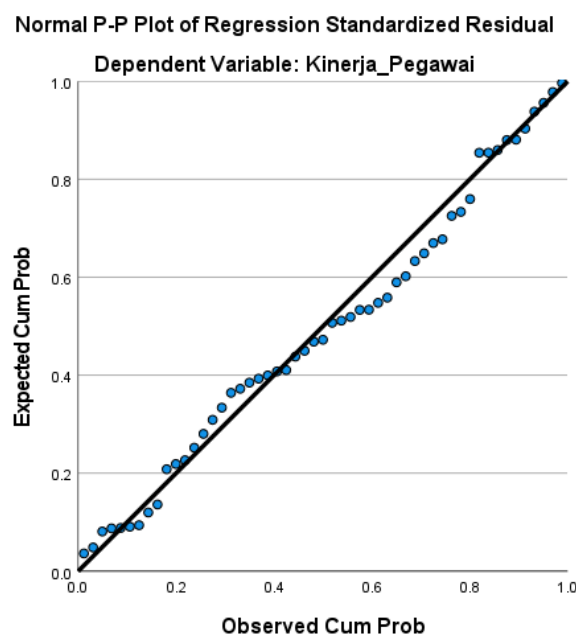
Data dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi secara normal. Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas untuk seluruh variabel adalah 0,200, yang berada dalam batas standar 0,05.



Gambar 2. Output Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Kurva dependen dari Regresi Residu terstandar diilustrasikan dalam histogram. Bahkan ketika distribusi data sedikit miring, analisis regresi masih dapat digunakan berdasarkan hasil uji normalitas. Temuan uji normalitas yang menggunakan grafik plot, yang ditampilkan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Output Normalitas P-P Plot
Sumber: Data Penelitian, 2025

Temuan analisis menunjukkan bahwa beberapa titik tersebar di sepanjang garis diagonal. Bahkan ketika beberapa plot sedikit menyimpang dari garis diagonal, analisis regresi masih dapat digunakan berdasarkan hasil uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menilai model regresi saling berkorelasi antara variabel independen dalam. Metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan memeriksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas dianggap tidak terjadi apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1.

Tabel 4. Output Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pengalaman_Kerja	.819	1.221
Kepuasan_Kerja	.570	1.753
Lingkungan_Kerja	.570	1.755
Komitmen_Organisasi	.463	2.160

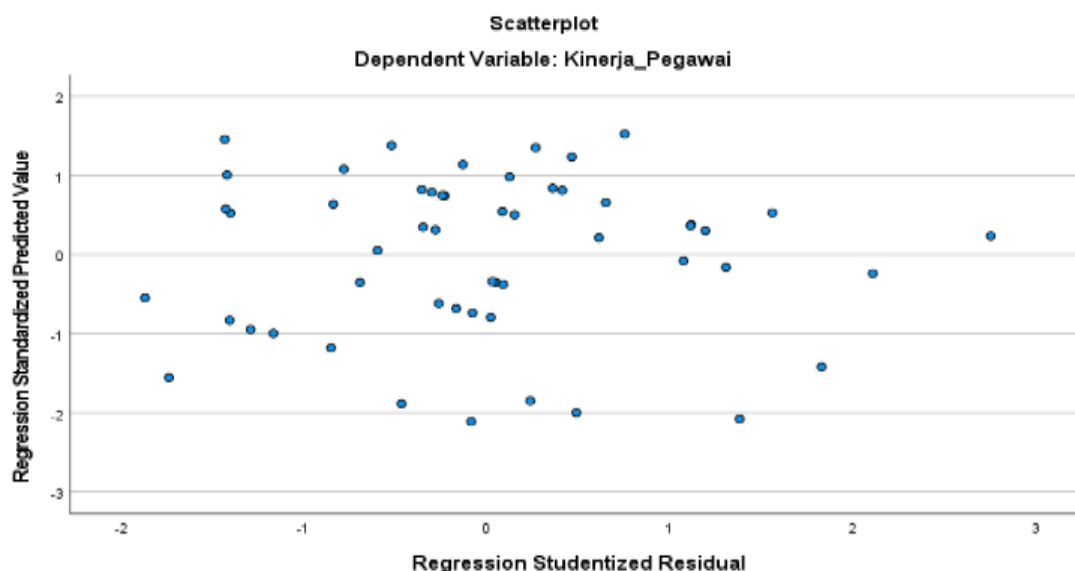
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Penelitian, 2025

Nilai VIF komitmen organisasi (2,160 < 10), kepuasan kerja (1,753 < 10), lingkungan kerja (1,755 < 10), dan pengalaman kerja (1,221 < 10). Dengan demikian, tidak ada indikasi multikolinearitas pada variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tidak adanya heteroskedastisitas merupakan ciri model regresi yang kuat. Gambar berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas data.



Gambar 4. Output Heteroskedastisitas
Sumber: Data Penelitian, 2025

Seperti yang terlihat pada Gambar 4, data tersebar secara acak di sepanjang sumbu Y dan tidak menunjukkan pola. Oleh karena itu, tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Regresi Linear Berganda

Variabel Pengalaman kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dianalisis oleh peneliti menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Berikut adalah penyajian hasil analisis data pada Tabel 5:

Tabel 5. Output Regresi Linier Berganda

	Model	B	SE	Beta	t-hitung	P-Value
1	(Constant)	-3.237	2.300		-1.407	.166
	Pengalaman_Kerja	.251	.103	.205	2.442	.018
	Kepuasan_Kerja	.386	.110	.354	3.523	.001
	Lingkungan_Kerja	.216	.102	.213	2.122	.039
	Komitmen_Organisasi	.275	.102	.300	2.685	.010

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Penelitian, 2025

Hasil perhitungan, yang menghasilkan nilai konstan (a) sebesar -3,237 dengan koefisien b1 sebesar 0,251, b2 sebesar 0,386, b3 sebesar 0,216, dan b4 sebesar 0,275, ditampilkan dalam Tabel 5. Persamaan regresi linier berganda adalah: $Y \text{ sama dengan } -3,237 + 0,251X_1 + 0,386X_2 + 0,216X_3 + 0,275X_4 + e$. Penjelasan persamaan regresi ini meliputi:

1. Konstanta (a) sebesar -3,237 menunjukkan Kinerja pegawai berada pada nilai -3,237, apabila Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi semuanya bernilai 0.
2. Koefisien regresi pengalaman kerja adalah 0,251, yang berarti bahwa untuk setiap kenaikan satu unit dalam variabel ini, kinerja pegawai akan naik sebesar 0,251
3. Koefisien Kepuasan kerja sebesar 0,386 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel ini akan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0,386.

- Koefisien Lingkungan kerja sebesar 0,216 mengindikasikan bahwa setiap penambahan satu unit dalam variabel ini akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,216.
- Koefisien Komitmen organisasi sebesar 0,275 menunjukkan bahwa jika variabel ini meningkat satu unit, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,275.

Uji parsial (Uji t)

Tujuan uji t (parsial) adalah untuk mengevaluasi dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan SPSS hasil analisis menghasilkan nilai uji t:

Tabel 6. Output t (Parsial)

	Model	B	SE	Beta	t-hitung	P-Value
1	(Constant)	-3.237	2.300		-1.407	.166
	Pengalaman_Kerja	.251	.103	.205	2.442	.018
	Kepuasan_Kerja	.386	.110	.354	3.523	.001
	Lingkungan_Kerja	.216	.102	.213	2.122	.039
	Komitmen Organisasi	.275	.102	.300	2.685	.010

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Penelitian, 2025

- Nilai t-hitung > t-tabel ($2,442 > 2,0095$) dan nilai signifikansinya berada < 0,05, yaitu 0,018. Oleh karena itu, pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung untuk Kepuasan Kerja < t-tabel ($3,523 > 2,0095$), maka kepuasan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai..
- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai t-hitung ($2,122 > 2,0095$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$.
- Dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, hasil analisis menunjukkan bahwa t-hitung untuk komitmen organisasi > t-tabel ($2,685 > 2,0095$). Ini membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, digunakan uji F. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan SPSS versi 27.00, nilai uji F adalah:

Tabel 7. Output F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.414	4	61.353	31.411	.000b
	Residual	93.756	48	1.953		
	Total	339.170	52			

Sumber: Data Penelitian, 2025

Nilai Fhitung yang didapatkan adalah 31,411 dan Ftabel adalah 2,56 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, db pembilang 4, dan db penyebut 49 (53-4). Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan Fhitung ($31,411 > Ftabel (2,56)$). Oleh karena itu, pengalaman kerja,

kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Model koefisien determinasi dilambangkan dengan R². Karena nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, maka lebih disarankan untuk menggunakan Adjusted R², ketika terdapat lebih dari satu variabel independen. Berikut hasilnya:

Tabel 8. Output R²

Model	R	R ²	Adjusted R Square	SE
1	.851a	.724	.701	1.398

Sumber: Data Penelitian, 2025

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan 72,4% variasi variabel dependen, atau R² sebesar 0,724. Namun, sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam analisis.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil, nilai t hitung > dari t tabel ($2,442 > 2,0095$) dan tingkat signifikansinya < 0,05 yaitu 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengalaman kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Mauliza & Bakri (2024), bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil, nilai t hitung > dari t tabel ($3,523 > 2,0095$) dan tingkat signifikansinya < 0,05 yaitu 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Anggela dkk. (2024), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan temuan penelitian, nilai t-hitung > t-tabel ($2,122 > 2,0095$) dengan tingkat signifikansi < 0,05, yaitu 0,039. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilmawan (2021), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung > nilai t-tabel ($2,685 > 2,0095$) dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$. Ini mengindikasikan komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kojongian et al. (2021), bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada saat yang sama, peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Keempat elemen ini saling melengkapi dan menghasilkan orang-orang yang cakap dan bersemangat yang dapat memberikan kinerja maksimal. Selain itu, kombinasi keempat elemen ini membentuk pekerja

yang tidak hanya menyelesaikan tugas sesuai arahan tetapi juga menunjukkan inisiatif dan sikap kooperatif. Hal ini penting dalam hal menegakkan aturan dan mengelola kebakaran, yang membutuhkan tindakan cepat, koordinasi yang kuat, dan penilaian yang baik di lapangan.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian adalah pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai secara parsial. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dan positif dalam analisis parsial. Lingkungan kerja turut berperan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam analisis parsial. Komitmen organisasi juga menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dianalisis parsial. Secara keseluruhan, faktor pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu secara signifikan.

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi atau daerah lain dengan karakteristik organisasi dan sumber daya manusia yang berbeda. Penelitian ini juga hanya mencakup empat variabel independen (pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi). Masih banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai namun belum dikaji, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan budaya organisasi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu disarankan untuk meningkatkan kualitas pengalaman kerja pegawai melalui pelatihan, workshop, serta rotasi tugas yang relevan agar pegawai dapat mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan. Kepuasan kerja perlu terus ditingkatkan dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai, sistem penghargaan dan promosi yang adil, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman harus dijaga baik dari sisi fisik (fasilitas kerja) maupun non-fisik (hubungan antarpegawai dan manajemen), guna meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Komitmen organisasi dapat diperkuat melalui keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi dua arah yang efektif, dan pembangunan budaya kerja yang positif. Penelitian di masa depan dapat dilakukan pada instansi lain atau di wilayah berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih luas dan memperkaya perbandingan antarorganisasi.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan di beberapa instansi pemerintah lainnya, baik di tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional, agar hasilnya dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, atau sistem penghargaan dan sanksi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk menangkap data yang lebih mendalam, seperti melalui wawancara mendalam atau *focus group discussion* (FGD) guna memahami persepsi dan pengalaman subjektif pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2016). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management* (16th ed.). South-Western Cengage Learning.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
<https://www.prenadamedia.com/produk/teori-teori-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Eka, R. (2021). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Erica, N., Susanto, A., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 113–125.
- Firmansyah, M., & Budi, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 112–120. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heny, D., & Kuncoro, T. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 77–86.
- Kadir, A., & Efrianti, F. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 145–153.
- Likdanawati, T. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 88–97.
- Nuraini, T. (2013). Kepuasan Kerja sebagai Faktor Penentu Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(1), 43–52.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Riyadi, A. (2017). Pengaruh Pengalaman dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 56–64.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
<https://alfabeta.co.id/produk/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd/>
- Sukmana, R. (2013). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Industri Garmen. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), 30–39.
- Triatna, C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Zainullah, M., Saharuddin, & Suriyadi. (2012). Pengaruh Pengalaman dan Pendidikan terhadap Perilaku Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 35–44.