

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN SRAGI**

Saodin¹, Zulfahmi², Herwanto³,
Universitas Muhammadiyah Kalianda
Email: saodin53@gmail.com

ABSTRACT :

Employee performance is a key factor in the success of public services, particularly in sub-district government institutions. This study aims to analyze the effect of work environment, work discipline, and work experience on employee performance at the Sragi Sub-District Office, South Lampung Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all 32 employees of the Sragi Sub-District Office, with a census sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Multiple linear regression analysis was used as the data analysis technique. The results indicate that the work environment has a significant effect on employee performance. Work discipline also has a significant effect on employee performance. In addition, work experience significantly affects employee performance. Simultaneously, work environment, work discipline, and work experience have a significant effect on employee performance at the Sragi Sub-District Office. These findings suggest that improving the quality of the work environment, enforcing consistent work discipline, and optimizing employees' work experience can enhance employee performance in supporting effective public service delivery.

Keyword : *Work Environment, Work Discipline, Work Experience, Employee Performance*

ABSTRAK :

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pelayanan publik, khususnya pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi, Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sragi yang berjumlah 32 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta pengelolaan pengalaman kerja pegawai secara optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang lebih efektif.

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

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sektor publik memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Herwanto and Radiansyah 2022). Pada tingkat pemerintahan kecamatan, pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin, serta mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan transparan. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya mencerminkan efektivitas organisasi, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan publik (Yulia, Irawan, and Fachril 2025).

Dalam praktiknya, kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian target organisasi (L. N. Hakim, Abd Rosid, and Kusumawati 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi (L. N. Hakim, Wailmi, and Sanusi 2024). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan tugas, tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan menurunnya kualitas pelayanan publik (Sakir 2024).

Pengalaman kerja juga memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama umumnya memiliki kemampuan, keterampilan, dan pemahaman yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif maupun pelayanan masyarakat (L. H. Hakim 2024). Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk belajar dari berbagai situasi kerja sehingga mampu mengambil keputusan secara lebih tepat dan efisien (Suciati and Deswarta 2024).

Kantor Kecamatan Sragi sebagai salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Lampung Selatan memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan administrasi

*Received : October, 20, 2025**Revised : October, 21, 2025**Available online : October, 22, 2025*

kepada masyarakat. Seiring dengan meningkatnya tuntutan dan ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik, maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Namun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin, serta perbedaan pengalaman kerja antarpegawai yang diduga memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Rivai 2020). Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya (Sedarmayanti and Rahadian 2018). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan 2012). Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diperoleh melalui proses kerja dalam jangka waktu tertentu (Wijaya and Suana 2013).

DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan kerangka tersebut, peneliti merumuskan 4 hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kantor Kecamatan Sragi.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor

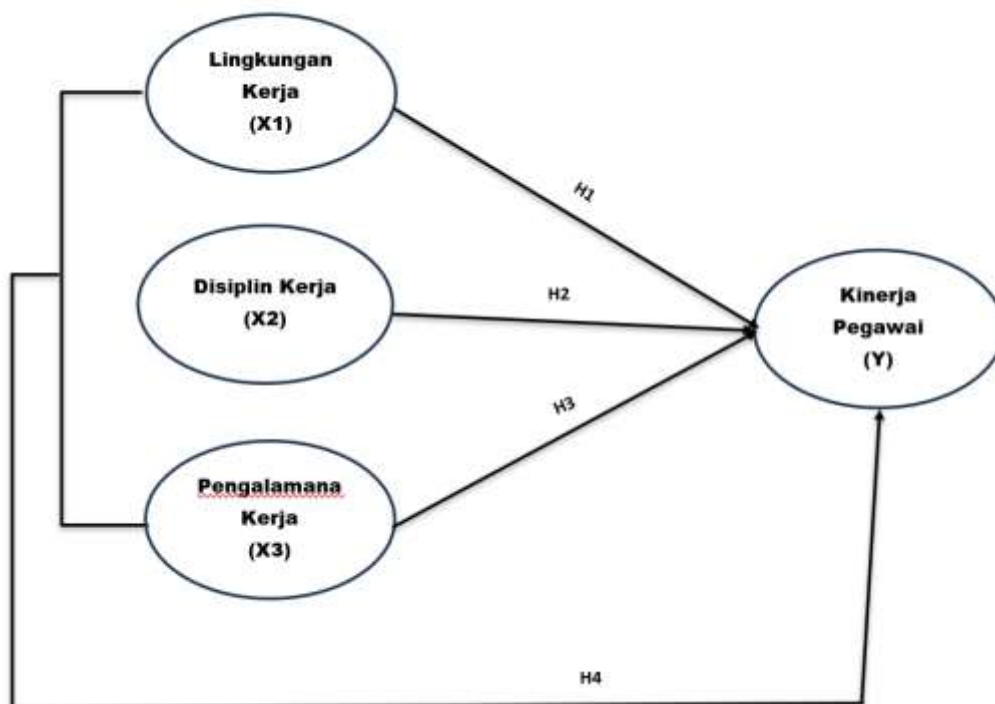
Kecamatan Sragi.

H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor

Kecamatan Sragi.

H4 : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sragi



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Sragi, Kabupaten Lampung Selatan. Populasi penelitian be Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum analisis data. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.rjumlah 32 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, di mana suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi (r-hitung) lebih besar daripada nilai r-tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Sugiyono 2017). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24 tahun 2024, seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel sebesar 0,339, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengungkapkan aspek yang diukur secara tepat, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan secara akurat dan andal dalam mengumpulkan data.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kriteria Croanboach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,818	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,737	0,600	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,766	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,744	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa koefisien alpha masing- masing variabel cukup tinggi yaitu di atas 0,600 Dengan demikian, Ada kemungkinan bahwa kuesioner

Received : October, 20, 2025

Revised : October, 21, 2025

Available online : October, 22,2025

yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan karena konsep pengukur yang digunakan untuk masing-masing variabelnya adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28004603
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.035
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		

Jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05 maka nilai residual terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) < 0,05 maka nilai residual tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui nilai Asymp.Sig.(2-tailed) 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

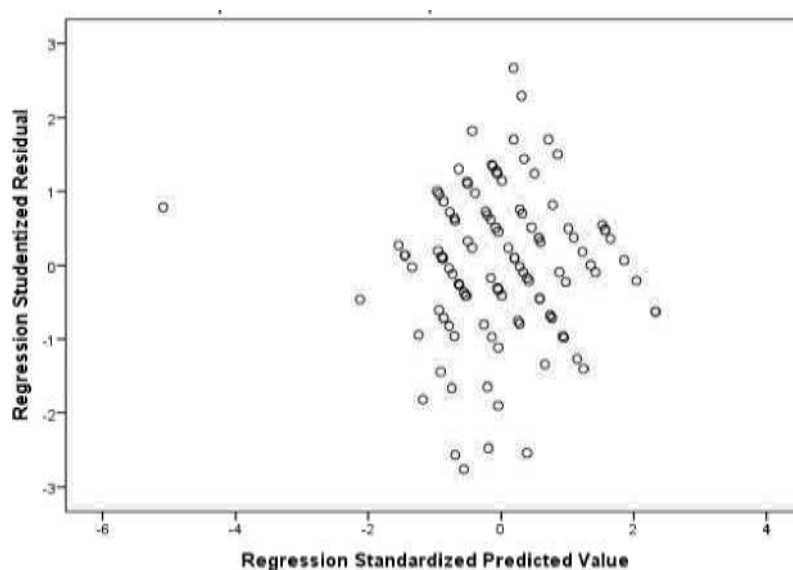
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.299	.886		-1.465	.146		
Lingkungan Kerja	.175	.037	.454	4.744	.000	.334	2.991

*Received : October, 20, 2025**Revised : October, 21, 2025**Available online : October, 22,2025*

	Disiplin Kerja	.224	.078	.261	2.861	.005	.369	2.712
	Pengalaman Kerja	.150	.065	.185	2.305	.023	.475	2.107

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai tolerance Lingkungan Kerja = $0,334 > 0,10$ dan hasil perhitungan VIF Lingkungan Kerja sebesar $= 2.991 < 10,00$ dan nilai tolerance Disiplin Kerja = $0,369 > 0,10$ dan hasil perhitungan VIF Disiplin Kerja sebesar $= 2.712 < 10,00$. Dan nilai tolerance Pengalaman Kerja = $0,475 > 0,10$ dan hasil perhitungan VIF Pengalaman Kerja sebesar $= 2.107 < 10,00$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang menunjukkan gejala multikolonieritas dalam penelitian ini. Dengan demikian, masing-masing dari variabel-variabel tersebut dapat dianggap layak untuk digunakan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas Tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut, karena titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola yang jelas.

Received : October, 20, 2025

Revised : October, 21, 2025

Available online : October, 22,2025

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	1.299	.886		-1.465	.146
	Lingkungan Kerja	.175	.037	.454	4.744	.000
	Disiplin Kerja	.224	.078	.261	2.861	.005
	Pengalaman Kerja	.150	.065	.185	2.305	.023

a. Dependent Variable: Y.Total

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = -1,299 + 0,175X_1 + 0,224X_2 + 0,150X_3$, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai konstanta sebesar -1,299 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka Kinerja Pegawai bernilai -1,299. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,175 berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,175, koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,224 menunjukkan peningkatan satu satuan akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0,224, dan koefisien Pengalaman Kerja sebesar 0,150 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,150.

Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	1.299	.886		-1.465	.146
	Lingkungan Kerja	.175	.037	.454	4.744	.000
	Disiplin Kerja	.224	.078	.261	2.861	.005
	Pengalaman Kerja	.150	.065	.185	2.305	.023

*Received : October, 20, 2025**Revised : October, 21, 2025**Available online : October, 22, 2025*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada taraf signifikansi 0,05, dengan $n = 32$, $k = 4$, dan $df = 28$, sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 1,694, di mana H_0 ditolak dan hipotesis diterima apabila thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki thitung sebesar 4,744 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel Disiplin Kerja memiliki signifikansi $0,005 < 0,05$, serta variabel Pengalaman Kerja memiliki thitung sebesar 2,305 dengan signifikansi $0,023 < 0,05$, yang seluruhnya lebih besar dari ttabel dan memenuhi kriteria signifikansi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sragi.

Hasil Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.902	3	123.634	73.378	.000 ^b
	Residual	178.598	106	1.685		
	Total	549.500	109			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja						

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dengan hasil perhitungan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 73,378. Pada taraf signifikansi 0,05, dengan $n = 32$, $k = 4$, $df_1 = 3$, dan $df_2 = 28$, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,90, sehingga karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,378 > 2,90$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sragi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pembahasan, seluruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sragi, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja

yang nyaman, bersih, dan kondusif mampu meningkatkan semangat, efisiensi, serta produktivitas pegawai, sementara disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Selain itu, pengalaman kerja yang memadai membantu pegawai bekerja lebih efektif, adaptif, dan minim kesalahan. Kombinasi ketiga faktor tersebut menciptakan kondisi kerja yang optimal, meningkatkan profesionalisme, kepuasan kerja, serta daya saing organisasi, sehingga perlu menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan melalui nilai koefisien regresi, thitung yang lebih besar dari ttabel, serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai fhitung yang lebih besar dari ftabel dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga seluruh hipotesis penelitian dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, Lukman Huzul. 2024. "The Role of Organizational Culture as a Moderator of Motivation and Transformational Leadership in Employee Performance: A Literature Review." *GEMA: Journal of Gentiarras Management and Accounting* 16(1): 96–110.
- Hakim, Lukman Nuzul, Muh Abd Rosid, and Indah Kusumawati. 2022. "Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover Intention at PT. Acs Aerofood." *International Journal of Social Science* 2(2): 1431–40.
- Hakim, Lukman Nuzul, Khil Wailmi, and Umar Sanusi. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kreativitas Karyawan Sebagai Peluang Penelitian Dimasa Datang: Analisis Variabel Mediasi Dan Moderasi Melalui Tinjauan Literatur Sistematis." *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati (JRAMM)* 13(2): 93–99.
- Hasibuan, Malayu S P. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam Belas." *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Herwanto, Herwanto, and Egi Radiansyah. 2022. "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CABANG WINDU KARSA BAKAUHENI LAMPUNG SELATAN." *E-Qien* 11(1): 1408–18. <https://stiemitutiaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876/633>.

Received : October, 20, 2025

Revised : October, 21, 2025

Available online : October, 22, 2025

-
- Rivai, Ahmad. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 213–23.
- Sakir, Ahmad Rosandi. 2024. "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon." *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis* 6(1): 116–24.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15(1): 63–77.
- Suciati, Tri Aprilia, and Deswarta Deswarta. 2024. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang." *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 18(1): 58–79.
- Sugiyono, P D. 2017. "Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D, Dan Penelitian Evaluasi."
- Wijaya, I Made Bagus Githa, and I Wayan Suana. 2013. "Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan."
- Yulia, Nona Esty, Andri Irawan, and Fadriansyah Fachril. 2025. "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Pemoderasi." *Advances in Management & Financial Reporting* 3(3): 580–605.