

Pengaruh Pengalaman Kerja, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat

Herry Ariyadi ¹⁾; Nisma Aprini ²⁾; Darmin ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Sereho Lahat

Email: ¹⁾ ariyadi.herry83@gmail.com ; ²⁾ yusnawati1765@gmail.com ; ³⁾ darmin121965@gmail.com

How to Cite :

Ariyadi. H., Aprini. N., Darmin. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2 (1).

ARTICLE HISTORY

Received [25 November 2025]

Revised [30 Oktober 2025]

Accepted [31 Oktober 2025]

KEYWORDS

Work Experience, Work Ethic, Work Environment, Job Satisfaction, And Work Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil analisis dan perhitungan didapat bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Pengalaman kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work experience, work morale, work environment, and job satisfaction, individually and collectively, on the work performance of employees at the Lahat Regency DPRD Secretariat. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial and simultaneous tests, and the coefficient of determination. The results of the analysis and calculations showed that work experience significantly influenced the work performance of employees at the Lahat Regency DPRD Secretariat. Work morale significantly influenced the work performance of employees at the Lahat Regency DPRD Secretariat. The work environment significantly influenced the work performance of employees at the Lahat Regency DPRD Secretariat. Job satisfaction significantly influenced the work performance of employees at the Lahat Regency DPRD Secretariat. Work experience, work enthusiasm, work environment and job satisfaction have a significant effect together on the work performance of Lahat Regency DPRD Secretariat employees

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, dibutuhkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja, semangat kerja, lingkungan kerja yang baik, serta tingkat kepuasan

kerja yang tinggi. Keempat faktor tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai.

Robbins (2022:130) menjelaskan pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam berbagai aktivitas pekerjaan. Lebih lanjut Manulang, (2021:15) menjelaskan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pencapaian hasil kerja pegawai, artinya semakin lama masa kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebaliknya, pegawai dengan pengalaman kerja yang rendah cenderung menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selain pengalaman kerja, semangat kerja juga memiliki peranan penting dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Sastrohadiwiry (2020 :144) menjelaskan semangat kerja menggambarkan kondisi psikologis seseorang yang ditandai dengan rasa senang, antusias, dan tanggung jawab dalam bekerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan kegigihan, kedisiplinan, dan kesediaan untuk bekerja secara maksimal tanpa merasa terbebani. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja akan menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Wexley (2021 :110) menjelaskan Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kreativitas dan kerja sama antarpegawai. Faktor-faktor seperti tata ruang, penerangan, ventilasi udara, kebersihan, serta ketersediaan sarana dan prasarana berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat pencapaian hasil kerja secara optimal.

Faktor berikutnya adalah kepuasan kerja, yaitu perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang mencakup aspek gaji, kesempatan promosi, hubungan antar rekan kerja, pengawasan, dan beban kerja (Yulanda, 2017). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan motivasi dan komitmen terhadap organisasi (Wilson, 2021:327 ; Robert, 2020:312)

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan keempat faktor tersebut. Masih terdapat pegawai dengan pengalaman kerja yang minim, terlihat dari masa kerja yang relatif singkat dan kurangnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Semangat kerja pegawai juga masih rendah, yang tampak dari tingkat kehadiran yang belum maksimal, keterlambatan dalam bekerja, serta tingginya tingkat perpindahan pegawai. Lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung karena keterbatasan sarana dan prasarana seperti jumlah komputer, printer, serta kondisi fasilitas yang kurang terawat. Selain itu, tingkat kepuasan kerja pegawai juga masih rendah, ditandai dengan masih adanya pegawai yang bekerja tanpa inisiatif dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja, semangat kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, semangat kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.

METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y= Prestasi Kerja

a = Constanta

X₁= Pengalaman Kerja

X₂= Semangat Kerja

X₃= Lingkungan Kerja

X₄= Kepuasan Kerja

b₁,b₂,b₃, b₄= Koefisien Regresi

e= error term (kesalahan)

Koefisien Diterminasi

Koefisien determinasi pada regresi linier berganda sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antara 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. (Hair., 2022). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2021 :136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.

H_0 = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a : variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detail dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika signifikan $F < 0,05$

H_0 diterima jika signifikan $F > 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel Pengalaman Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) Dengan Prestasi Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.254	4.739
	Pengalaman Kerja	.581	.120
	Semangat Kerja	.486	.108
	Lingkungan Kerja	.272	.110
	Kepuasan Kerja	.289	.120

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Dari tabel 1 didapat persamaan regresi :

$$Y = 3,254 + 0,581 (X_1) + 0,486 (X_2) + 0,272 (X_3) + 0,289 (X_4)$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai Constanta diperoleh sebesar 3,254, hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Pengalaman Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) diabaikan maka besarnya nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 3,254.
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,581, hal ini menyatakan bahwa jika Pengalaman Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,581 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,581 atau 58,1 % dan 41,9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Standar kerja, prosedur kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja dan pembinaan.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,486, hal ini menyatakan bahwa jika Semangat Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,486 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja (X_2)

terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,486 atau 48,6 % dan 51,4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel peneltiian penulis seperti : Standar kerja, prosedur kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja dan pembinaan.

4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,272, hal ini menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,272 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,272 atau 27,2 % dan 72,8 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel peneltiian penulis seperti : Standar kerja, prosedur kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja dan pembinaan.
5. Nilai koefisien regresi variabel X_4 sebesar 0,289, hal ini menyatakan bahwa jika Kepuasan Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,289 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,289 atau 28,9 % dan 71,1 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel peneltiian penulis seperti : Standar kerja, prosedur kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja dan pembinaan.

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
	Pengalaman Kerja	4.858	.000
	Semangat Kerja	4.481	.000
	Lingkungan Kerja	2.479	.018
	Kepuasan Kerja	2.403	.021

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

1. Pengujian pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai Sig lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Pengujian pengaruh variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai Sig lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
3. Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,018 < 0,05$ (Nilai Sig lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
4. Pengujian pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,021 < 0,05$ (Nilai Sig lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

5.

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1647.908	4	411.977	34.021	.000 ^a
Residual	472.274	39	12.110		
Total	2120.182	43			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pengalaman Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.754	3.480

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,754, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel Pengalaman Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama sebesar 0,754 atau 75,4 % dan sisanya 24,6 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Standar kerja, prosedur kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja dan pembinaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, semangat kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat, baik secara parsial maupun simultan.

Pertama, pengalaman kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kedua, semangat kerja juga berpengaruh signifikan, yang berarti bahwa pegawai dengan semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan produktif. Ketiga, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung terbukti dapat meningkatkan fokus dan efektivitas kerja pegawai. Keempat, kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Secara simultan, keempat variabel tersebut—pengalaman kerja, semangat kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja—berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan prestasi kerja tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek internal dan eksternal yang saling berhubungan. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu memberikan perhatian pada pengembangan pengalaman dan semangat kerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai prestasi kerja yang optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Manulang, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Pertama). Bandung Citapustaka Media Perint

Robert (2020). Buku Pintar Pasar Modal Indonesia (The Intelligent Guide of Indonesian Capital Market). First Edition. Jakarta: Mediasoft Indonesia

Robbins, (2021). Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Robbins (2022). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati. Klaten

Sastrohadiwiryo (2020). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung

Wilson (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta

Wexley (2021). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta : Rineka Cipta

Yulanda, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*