



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PEGAWAI DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB SINJAI

Akhmad Jafar¹, Muhammad Fajar Nur²

¹Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar

¹Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar

E-mail: akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id

Abstrak

Pembahasan pada artikel ini yaitu Pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai dengan efektivitas kinerja pada kantor kementerian agama Kab Sinjai yang di jabarkan dalam rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap efektifitas kinerja pegawai sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apaka terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan pengaruh pengalaman kerja terhadap evektifitas kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistic melalui program computer Microsoft excel dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai, 2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pengalaman kerja dan kinerja pegawai, 3. Efektivitas kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 4. Efektivitas kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja & Kinerja.

1. Pendahuluan

Pada dasarnya, dalam suatu instansi atau organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai. Pegawai atau karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, kewajiban pegawai negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah RI , Nomor 53 Tahun 2010, dan beberapa ayat yang tertuang dalam pasal 3 mengenai kewajiban dari pegawai negeri dapat mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor. Dengan adanya perbedaan pemilihan pekerjaan antara individu dengan individu yang lain akan membentuk suatu pengalaman kerja yang berbeda. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan lebih bias menyesuaikan perilakunya dengan lingkungannya serta lebih bisa memahami apa



yang harus dilakukan dan dijalankan karena karyawan seperti itu mempunyai pengalaman yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang sedikit akan lebih susah untuk menyesuaikan perilakunya dengan lingkungan tempat kerjanya. Dan seseorang seperti itu akan susah untuk memahami dan menjalankan pekerjaannya karena tidak mempunyai pengalaman yang lebih.(Prabu, 2000). Karena dengan pengalaman kerja akan membentuk suatu pengetahuan dan keterampilan serta perilaku yang akan lebih menyesuaikan dan menyatu dengan diri seseorang. Dengan adanya pengalaman yang lebih dan mendapatkan lingkungan yang baik maka akan mendapatkan hasil atau kinerja yang baik terhadap organisasi serta karyawan akan memiliki sifat loyalitas terhadap organisasi tersebut.(Kasmir, 2016) Akan tetapi faktanya, seringkali ditemukan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan sebuah tugas secara efektif, terkadang kita harus meluangkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh pelayanan yang kita inginkan.(Sofyandi, 2013) Untuk mencapai pelayanan yang efektif tentunya dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dan teratur.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang sudah diembankan padanya.(Logahan, 2009) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian Lingkungan kerja juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja dimana lingkungan kerja berhubungan dengan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.(Norianggono, 2014).Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.(Istijanto, 2013) Pada Penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar" menunjukkan Hasil penelitian bahwa: (1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,335. (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Akbar et al, 2022)



Asy-Syarikah

Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 5, No. 2, 2023

ISSN (print) : 2656-6117

ISSN (online) : 2715-0356

Homepage : <http://journal.uiad.ac.id/index.php/asy-syarikah>

Selanjutnya grand teori yang berkaitan dalam penelitian ini adalah teori penyesuaian kerja (*Theory of work adjustment*), mengemukakan bahwa teori ini dikenal sebagai individu atau karyawan mencari penyesuaian dengan lingkungannya, dan memiliki hubungan saling melengkapi antara individu atau karyawan dengan lingkungan. Agar dapat menjelaskan perilaku kerja dan hasil kerja (Dawis, 2005) Teori atribusi mengemukakan bahwa, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal. Mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). sehingga teori ini berhubungan dengan apa yang menjadi objek masalah dalam kinerja. (Heider, 2013)

Selain lingkungan kerja yang dapat menunjang untuk mencapai efektifitas dalam pekerjaan juga dibutuhkan pengalaman kerja dibidang tersebut, adapun pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai adalah salah satu faktor pendukung atau nilai plus dari sumber daya manusia itu sendiri. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. (Handoko, 1998) Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai**”.



1.1. Tinjauan Teoritis

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam runag kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.(Logahan, 2009) Definisi lingkungan kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.(Stewart, 1854)

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.Pengalaman kerjamerupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur darilama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.(Handoko, 1998)

c. Efektivitas Kerja

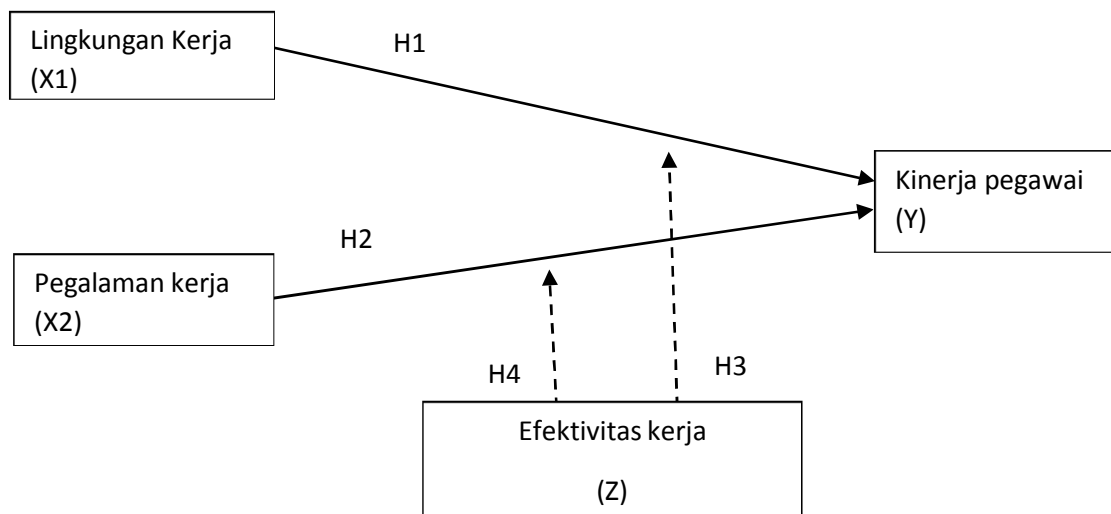
Efektif berasal dari kata efek yang mempunyai arti hasil atau akibat. Efektivitas pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam mencapai hasil yang ditargetkan sebelumnya, sehingga apabila hasil yang dicapai tersebut belum mencapai target yang direncanakan, maka hasil pekerjaan tersebut belum dapat dikatakan efektif.(Imanni & Witjaksono, 2014) Efektivitas kerja adalah kesesuaian antara orang yang melaksanakan dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar telah ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa dengan mutu tertentu yang tepat pada waktunya.(Siagian, 2008)

d. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan, selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “level of performance”.(Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, n.d.)

e. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah aliran pemikiran tentang hubungan antara satu konsep dengan konsep lainnya guna memberikan gambaran dan asumsi langsung tentang variabel yang diteliti. Melakukan survei membutuhkan prosedur yang terstruktur dengan baik untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk survei. Penelitian yang baik menghasilkan penelitian yang baik. Penelitian yang baik dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya. Oleh karena itu di perlukan sebuah kajian konseptual yang baik guna mendukung penelitian agar lebih terarah dan lebih baik lagi.





Teknik Analisis Data

Langkah-langkah yang digunakan dalam menjalankan metode SPSS ini adalah sebagai berikut:

Uji Validasi

Uji validasi untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r -tabel yang diperoleh melalui (DF) Degree of Freedom.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian ini kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Mathar, 2013)

Pendekatan penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal. Penelitian asosiatif merupakan rumusan pertanyaan penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2019) Penelitian ini dilakukan di Sinjai. Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan peneliti mudah memperoleh data penelitian. Populasi adalah keseluruhan obyek yang ada pada suatu wilayah yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian mengacu pada semua Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai yang berjumlah 88 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sensus (sampel jenuh) mengacu pada kumpulan informasi berkala tentang populasi dari seluruh populasi. (Masri, 2013)



Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas atau terikat) memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut: 1) Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan 2) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas $VIF = 1 / \text{Tolerance}$, jika $VIF = 10$ maka $\text{Tolerance} = 1 / 10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance. (Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, n.d.). 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70 maka model dapat dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, jika lebih dari 0,70 maka diasumsikan terjadi multikolinearitas. 3) Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari R^2 maupun R-Square di atas 0,60 namun tidak ada variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka dinyatakan model terkenal multikolinearitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya. Dasar pengambilan keputusan dengan uji Durbin Watson, yaitu: 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. 3) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.



Asy-Syarikah

Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 5, No. 2, 2023

ISSN (print) : 2656-6117

ISSN (online) : 2715-0356

Homepage : <http://journal.uiad.ac.id/index.php/asy-syarikah>

e. Analisis regresi berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS 21. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS 21 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dapat diterima atau ditolak.

f. Uji hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel manajemen arsip dan profesionalisme Arsiparis terhadap Kualitas pelayanan. (Sudiq, 2020)

g. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan bagian dari regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua independent variabel (X) terhadap satu dependent (Y) secara bersama-sama. Variable independent adalah lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) sedangkan variable dependent kinerja pegawai (Y). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh satu variable independent terhadap variable dependent secara individual atau parameter yaitu:

Persamaan: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 * M + \beta_2 X_2 * M + e$



3. Hasil Penelitian

Tabel 4.5 Uji validitas

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,624	0,176	Valid
		X1.2	0,762	0,176	Valid
		X1.3	0,764	0,176	Valid
		X1.4	0,822	0,176	Valid
2	Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,755	0,176	Valid
		X2.2	0,764	0,176	Valid
		X2.3	0,790	0,176	Valid
3	Efektivitas Kerja (Z)	Z.1	0,519	0,176	Valid
		Z.2	0,607	0,176	Valid
		Z.3	0,717	0,176	Valid
		Z.4	0,733	0,176	Valid
		Z.5	0,623	0,176	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,592	0,176	Valid
		Y.2	0,737	0,176	Valid
		Y.3	0,680	0,176	Valid
		Y.4	0,664	0,176	Valid



	Y.5	0,562	0,176	Valid
	Y.6	0,474	0,176	Valid
	Y.7	0,759	0,176	Valid
	Y.8	0,713	0,176	Valid

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

Table 4.6 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja (X1)	0.724	4
Pengalaman Kerja (X2)	0.612	3
Efektivitas Kerja (Z)	0.646	5
Kinerja (Y)	0.803	8

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

Table 4.7 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Sminov Test

		Unstandardized Residua
N	Normal	88
	Parameters ^{a,b}	Mean 0,0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1,97405296
	Absolute	,140
	Positive	,100
Test Statistic	Negative	-,140
	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	,140
	Sig.	,061 ^c

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)



Table 4.8 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.635	1.574
Pengalaman Kerja	.588	1.702
Efektivitas Kerja	.513	1.949

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

Table 4.9 Uji Heterokedastisita

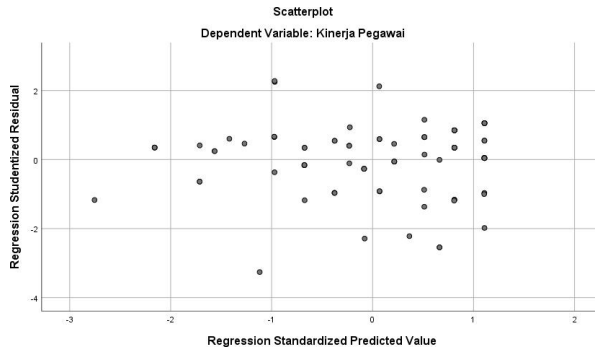


Table 4.10 Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Autokolerasi Model Summary^b

Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.493	2.009	2.203

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

Tabel 4.10

Hasil Uji Kofisien Regresi Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,974	3,446		1.444	.153
	Lingkungan Kerja	.897	.184	.466	4.865	.000
	Pengalaman Kerja	.002	.157	.001	.011	.991
	Efektivitas Kerja	.599	.191	.334	3.139	.002

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)



Asy-Syarikah

Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 5, No. 2, 2023

ISSN (print) : 2656-6117

ISSN (online) : 2715-0356

Homepage : <http://journal.uiad.ac.id/index.php/asy-syarikah>

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \varepsilon.$$

$$Y = 4,974 + 0,897 X_1 + 0,002 X_2 + 0,559 Z + e$$

- a. Nilai konstanta $a = 4,974$ artinya jika variabel Lingkungan kerja. Pengalaman Kerja dan Efektivitas Kerja tidak dimasukkan dalam penelitian ini maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai masih meningkat sebesar 4,974%.

- b. Nilai koefisien $b_1 = 0,897$ artinya jika variabel Lingkungan kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab.Sinjai masih meningkat sebesar 89.7% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- c. Nilai koefisien $b_2 = 0,002$ artinya jika variabel Pengalaman Kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab.Sinjai masih meningkat sebesar 0,02% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- d. Nilai koefisien $b_3 = 0,559$ artinya jika variabel Efektivitas Kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab.Sinjai masih meningkat sebesar 55,9% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Tabel 4.11

Hasil Uji Simultan (Uji-F)ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	354,062	3	118,021	29,242	,000 ^b
Residual	339,029	84	4,036		
Total	693,091	87			

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

Tabel 4.12

Hasil Uji parsial (Uji-t)Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,974	3,446		1.444	.153
Lingkungan Kerja	.897	.184	.466	4.865	.000
Pengalaman Kerja	.002	.157	.001	.011	.991

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)



a. Pengujian Hipotesis 1 (Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai)

Variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kebijakan deviden. Menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,897 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $4,865 > t\text{-tabel } 1,663$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2 (Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai)

Variable pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,002 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $0,11 < t\text{-tabel } 1,663$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,991 > 0,05$ yang artinya variable pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ditolak.

c. Pengujian Hipotesis 3 (lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh efektivitas kerja)

Berdasarkan hasil uji statistik atau *moderated regression coefficients* (MRA). Menunjukkan bahwa variable X1 moderasi mempunyai nilai t-hitung sebesar $6,006 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,663$ dengan unstandardized coefficient beta sebesar 0,037 dan tingkat signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variable efektivitas kerja merupakan variable moderasi yang memperkuat hubungan variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis, diterima.

d. Pengujian Hipotesis 4 (pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan di moderasi oleh efektivitas)

Berdasarkan hasil uji statistik atau *moderated regression coefficients* (MRA). Menunjukkan bahwa variable X2 moderasi mempunyai nilai t hitung sebesar $-0,181 < \text{nilai } t\text{-tabel } 1,663$ dengan unstandardized coefficient beta sebesar -0,001 dan tingkat signifikansi 0,856 maka dapat disimpulkan bahwa variable efektivitas kerja merupakan variable moderasi yang tidak mampu memperkuat hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis, ditolak



4. Simpulan

Berdasarkan temuan dari analisis data yang dilakukan , serta diskusi tentang dampak pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai variable moderating pada kantor kementerian agama kab.sinjai, maka dapat diambil kesimpulan:

- Berdasarkan hasil dari analisis data, pada hipotesis pertama lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil dari analisis data, pada hipotesis kedua pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil analisis data, pada hipotesis ketiga efektivitas kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil dari analisis data, pada hipotesis keempat efektivitas kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menghasilkan beberapa saran, adapun saran yang dimaksud ialah sebagai berikut:

- Diharapkan agar kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kab. Sinjaisemakin meningkat, maka perusahaan lebih memperhatikan dalam hal lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja
- Untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat meneliti variable lain tidak hanya lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja. Peneliti dapat menambah variable lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2006). Metodologi penelitian. *Yogyakarta: Bina Aksara.*
- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 1-20.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 3–23). John Wiley & Sons, Inc.
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Progam SPSS. Semarang: BP Undip, 2013.* (n.d.). Bing. Retrieved September 23, 2023,
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen*. Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian



- (STIK); BPFE. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Heider, F. (2013). *The psychology of interpersonal relations*. Psychology Press.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1080–1094.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Jakarta: Rajawali Pers*, 72.
- Logahan, J. M. (2009). Pengaruh lingkungan kerja dan stres pekerjaan terhadap kinerja pekerja di pt nemanac rendem. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=12339445409007487167&hl=en&oi=scholar>
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta. (n.d.). Bing. Retrieved September 23, 2023,
- Masri, R. A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (analisis hasil penelitian sosial). *Cet. I*.
- Mathar, M. Q. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Ilmu Perpustakaan*.
- Norianggono, Y. C. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)* [PhD Thesis, Brawijaya University].
- Prabu, M. A. (2000). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK); Bumi Aksara. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1934
- Stewart, D. (1854). *The collected works of Dugald Stewart* (Vol. 1). Constable.
- Sudiq, R. A. S. D. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921–930.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=6833616013137163596&hl=en&oi=scholar>
- Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26)*, 2023. (n.d.).