



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT TIARA BEKASI

Elisa Merdiani¹, Usran Masahere²

^{1,2} Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
Email : elisamerdiani@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Tiara Bekasi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract. This study aims to analyze the influence of the work environment and work experience on employee performance at Tiara Bekasi Hospital. The study involved 45 employees selected using a saturated sampling technique. The research method used a quantitative approach, with data collected through observation and questionnaires. Data analysis included instrument testing, descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression, determination coefficient, and hypothesis testing using SPSS 29. The results show that both the work environment and work experience have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. Keywords: Work Environment, Work Experience, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini, semakin banyak perusahaan menyadari bahwa karyawan bukan sekadar sumber daya manusia yang dapat diperlakukan sebagai biaya, melainkan aset berharga yang menentukan keberlangsungan bisnis. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan, faktor lingkungan kerja dan pengalaman kerja menjadi perhatian utama dalam meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan sirkulasi udara, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja yang nyaman, serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan

ketidakpuasan, stress, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas. Rumah Sakit Tiara Bekasi, sebagai institusi yang bergerak dalam bidang kesehatan, sangat bergantung pada performa karyawannya untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah prioritas utama.

Selain itu, pengalaman kerja karyawan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan dengan pengalaman yang lebih lama cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini membuat mereka lebih efisien dan minim melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Penelitian pra-survei di Rumah Sakit Tiara Bekasi menunjukkan bahwa pengalaman kerja termasuk dalam faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang relevan di bidang kesehatan lebih mampu mengatasi berbagai tantangan dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Oleh karena itu, penelitian ini fokus pada bagaimana lingkungan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Tiara Bekasi. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan masukan kepada manajemen rumah sakit dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai faktor dalam pengembangan sumber daya manusia.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tiara Bekasi?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tiara Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tiara Bekasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tiara Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tiara Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tiara Bekasi.

1.4. Kajian Pustaka

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Budiarti (2020), lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, Herlinda et.al (2021) menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi emosi positif karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja.

Pengalaman kerja adalah kemampuan yang diperoleh seorang karyawan melalui interaksi dengan pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif. Ilham (2022) menambahkan bahwa pengetahuan dan penguasaan keterampilan adalah dua indikator penting dari pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu. Menurut Robbins & Coulter (2021:319), kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan selama periode tertentu. Kinerja diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Menurut Hendra (2014), kinerja juga dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu: kemampuan, motivasi, dan



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian untuk mengukur kinerja karyawan.

Banyak penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, studi oleh Gede Bayu et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas fisik dan hubungan sosial antar karyawan, dapat meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup faktor-faktor fisik seperti kebersihan, sirkulasi udara, dan pencahayaan, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan interpersonal dan budaya kerja yang positif. Penelitian lain oleh Susanti Nanda dan Harry Mardika (2021) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara individual terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang mengkaji pengaruh simultan dari kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan di sektor kesehatan, khususnya di rumah sakit. Penelitian yang menggabungkan dua variabel ini di satu tempat kerja dan melihat dampaknya secara simultan belum banyak dilakukan di rumah sakit, terutama di Rumah Sakit Tiara Bekasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah ini dengan fokus pada bagaimana lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggabungkan dua variabel utama, yakni lingkungan kerja dan pengalaman kerja, untuk melihat pengaruh simultan keduanya terhadap kinerja karyawan di sektor kesehatan. Kebaruan lainnya adalah konteks spesifik Rumah Sakit Tiara Bekasi, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini tidak hanya meneliti aspek fisik dari lingkungan kerja, tetapi juga faktor-faktor psikologis yang memengaruhi hubungan kerja di lingkungan rumah sakit. Hal ini menjadi penting karena interaksi antar tenaga medis dan non-medis sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di sektor kesehatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Tiara Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Tiara Bekasi. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah total karyawan adalah 178 orang yang terdiri dari tenaga medis dan non-medis. Untuk sampel penelitian, digunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, terutama ketika jumlah populasi dianggap cukup kecil. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 45 karyawan yang mewakili keseluruhan populasi dengan mempertimbangkan karakteristik demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama masa kerja.

2.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat bantu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Adapun langkah-langkah analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas: Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) valid dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Uji Reliabilitas: Untuk mengukur konsistensi atau kestabilan instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 .
3. Uji Asumsi Klasik:
 - a) Uji Normalitas: Untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal.
 - b) Uji Multikolinearitas: Untuk melihat apakah ada korelasi yang tinggi antar variabel independen.
 - c) Uji Heteroskedastisitas: Untuk memeriksa apakah variansi residual konsisten di seluruh pengamatan.
4. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2): Untuk melihat seberapa besar variabel independen (lingkungan kerja dan pengalaman kerja) dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (kinerja karyawan).
6. Uji Hipotesis:
 - a) Uji t: Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
 - b) Uji F: Untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada kuesioner valid dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Untuk jumlah sampel $n = 45$ dan 2 variabel bebas, nilai r_{tabel} dihitung dengan Degree of Freedom (df) = $n - 2$, sehingga $df = 43$, dan $r_{tabel} = 0,294$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan valid. Pengujian validitas dilakukan menggunakan program SPSS 29.0

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,678	0,294	Valid
	X1.2	0,701	0,294	Valid
	X1.3	0,658	0,294	Valid
	X1.4	0,716	0,294	Valid
	X1.5	0,773	0,294	Valid
	X1.6	0,721	0,294	Valid
	X1.7	0,634	0,294	Valid
	X1.8	0,627	0,294	Valid



Berdasarkan table diatas, seluruh nilai rhitung variabel Lingkungan Kerja (X_1) > rtabel 0,294, sehingga semua pernyataan dalam indikator variabel Lingkungan Kerja valid. Ini berarti kuesioner mampu mengukur sesuai dengan yang diharapkan (Ghozali, 2018), dan tidak ada pernyataan yang perlu dihapus.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Variabel	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pengalaman Kerja (X_2)	X2.1	0,332	0,294	Valid
	X2.2	0,355	0,294	Valid
	X2.3	0,443	0,294	Valid
	X2.4	0, 375	0,294	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pengalaman Kerja (X_2), seluruh nilai rhitung > rtabel 0,294, sehingga setiap butir pernyataan dalam variabel ini valid. Dengan demikian, kuesioner dianggap valid jika mampu mengukur dengan baik apa yang dimaksud (Ghozali, 2018). Semua item pernyataan dapat digunakan dalam pengujian tanpa ada yang perlu dihapus.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,505	0,294	Valid
	Y2	0,763	0,294	Valid
	Y3	0,763	0,294	Valid
	Y4	0, 850	0,294	Valid
	Y5	0,667	0,294	Valid
	Y6	0,631	0,294	Valid
	Y7	0, 839	0,294	Valid
	Y8	0, 711	0,294	Valid
	Y9	0, 724	0,294	Valid
	Y10	0, 716	0,294	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), seluruh nilai r hitung > rtabel (0,294), sehingga setiap butir pernyataan dalam indikator variabel tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, semua item pernyataan dapat digunakan dalam pengujian, tanpa ada yang perlu dihapus (Ghozali, 2018).

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel, dan instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas > 0,60 (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N (Responden)	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,840	45	8	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,862	45	4	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,889	45	10	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, dengan 45 responden. Nilai Cronbach Alpha untuk Lingkungan Kerja adalah 0,840, Pengalaman Kerja 0,862, dan Kinerja Pegawai 0,889. Ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, sehingga butir pernyataan dapat dipercaya dan digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan sampel Kolmogorov-Smirnov melalui SPSS 29 untuk menguji apakah distribusi data variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji ini membandingkan nilai signifikansi variabel. Jika nilai signifikansi > 0.05, data berdistribusi normal, sedangkan jika < 0.05, data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60792113
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.065
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.523



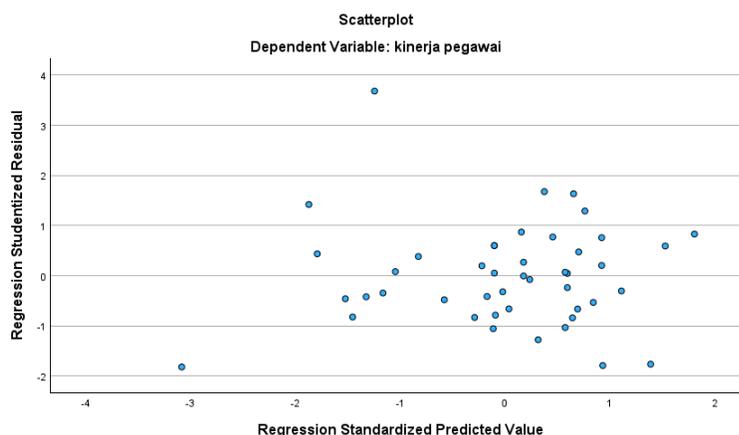
<https://journal.journeydigitaledutama.com>

	99% Confidence Interval	Lower Bound	.511
		Upper Bound	.536
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji normalitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melibatkan 45 responden menggunakan SPSS 29 untuk mendeteksi adanya perbedaan variance residual antar pengamatan. Tujuan uji ini adalah memastikan apakah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Data cross section sering mengandung heteroskedastisitas karena mewakili ukuran yang berbeda-beda. Menurut Ghozali (2021), heteroskedastisitas menunjukkan ketidakkonsistenan variance dalam model.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot pada gambar 4.6, titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam data penelitian ini (Ghozali, 2021).

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2021). Model regresi dianggap baik jika tidak ada korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variable Inflation Factor (VIF), dengan dasar:

- Jika nilai Tolerance > 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.685	3.650		3.202	.003		
	Lingkungan kerja	.303	.115	.291	2.642	.012	.802	1.247
	Pengalaman kerja	1.166	.216	.595	5.406	<.001	.802	1.247

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel frekuensi Lingkungan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) masing-masing adalah 0,802, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,247, yang juga kurang dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), yang diuji pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Tiara Bekasi menggunakan SPSS 29. Berikut adalah hasil perhitungan regresi linier berganda.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.685	3.650		3.202	.003
	Lingkungan kerja	.303	.115	.291	2.642	.012
	Pengalaman kerja	1.166	.216	.595	5.406	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) pada variabel bernilai positif sebesar 11.685 yang artinya terdapat variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) maka Kinerja Pegawai (Y) karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisiensi variabel Lingkungan Kerja (X₁) bernilai positif sebesar 0.303 yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat positif dan kuat. Dengan hal ini menandakan bahwa jika hasil pelatihan berpengaruh (Ramadhani & Sri Bina, 2021).



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

- c. Koefisiensi variabel Pengalaman Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 1.166 yang berarti pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat positif dan kuat. Dengan hal ini menandakan bahwa jika hasil Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh maka Kinerja Pegawai (Y) karyawan akan semakin berpengaruh (Ramadhani & Sri Bina, 2021).

3.1.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja - X_1 dan Pengalaman Kerja - X_2) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai - Y) secara individual. Keputusan Uji T diambil berdasarkan kriteria berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh variabel X terhadap Y .
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y .

Hasil Uji T dalam penelitian ini akan disajikan selanjutnya

Tabel 8. Uji T (Parsial)

.Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.685	3.650		3.202	.003
	Lingkungan kerja	.303	.115	.291	2.642	.012
	Pengalaman kerja	1.166	.216	.595	5.406	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16, nilai t_{tabel} ditentukan menggunakan

$$\text{rumus } t_{tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (a/2; n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = (a/2; n-k-1)$$

- a. Lingkungan Kerja (X_1) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,642 > 2,018$) dan nilai signifikansi pada uji T sebesar $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Tiara Bekasi.

- b. Pengalaman Kerja (X_2) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,406 > 2,018$) dan nilai signifikansi pada uji T sebesar $< 0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Rumah Sakit Tiara Bekasi.

2. Uji F (Simultan)

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji simultan (uji F) dilakukan menggunakan SPSS 29

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832.048	2	416.024	30.507	<,001 ^b
	Residual	572.752	42	13.637		
	Total	1404.800	44			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Lingkungan kerja						

Hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan nilai f_{hitung} (30,507) $> f_{tabel}$ (3,22) dan nilai signifikansi $f_{tabel} < 001 < 0,05$ yang artinya H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Rumah Sakit Tiara Bekasi.

3.1.4 Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Konsep dasar sebagai berikut:

- b. Nilai koefisien determinasi terletak pada angka 0 dan 1
 c. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu 0 (tidak ada korelasi) 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna)..

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial (Lingkungan Kerja)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.293	4.75272

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,309 atau 30,9% yang mana menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,309 atau 30,9%..

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial (Pengalaman Kerja)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.513	3.94124

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,525 atau 52,5% yang mana menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,525 atau 52,5%

1. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi.

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.573	3.69283

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0, 573 atau 57,3% yang mana menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,592 atau 59,2%.

3.2 Pembahasan Penelitian

3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tiara Bekasi. Ini dibuktikan dengan nilai uji t (thitung = 2,642) yang lebih besar dari ttabel (2,018) dan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja, semakin meningkat Kinerja Pegawai

3.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Tiara Bekasi. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,406 > 2,018$) dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Artinya, semakin sering pegawai memiliki pengalaman kerja yang sesuai, semakin cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa hasil uji F untuk variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja memiliki nilai F_{hitung} ($30,507$) lebih besar dari F_{tabel} ($3,22$) dan nilai signifikansi $F_{tabel} < 0,001 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Kesimpulannya, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Rumah Sakit Tiara Bekasi.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan :

4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RS Tiara Bekasi, dibuktikan oleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,642 > 2,018$) dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$.
5. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,406 > 2,018$) dan signifikansi $< 0,001 < 0,05$.
6. Pengaruh Simultan Lingkungan dan Pengalaman Kerja: Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan f_{hitung} ($30,507$) lebih besar dari f_{tabel} ($3,22$) dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$.
7. Hasil Uji R: Lingkungan kerja dan pengalaman kerja menjelaskan 59,2% faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Gde Bayu Surya Parwita, Made Ika Prastyadewi, Ida Ayu Nyoman Tri Saraswati, (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri*. Jurnal unmas.ac.id
- Susanti, Nanda Harry Mardika, (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sat Nusapersada, TBK*. <http://repository.upbatam.ac.id>
- Eva Marsusanti, Andi Riyanto, Resti Yulistria, Rifa Nurafifah Syabaniah, Rusli Nugraha, (2021) *Dampak Pandemi Covid 19 terhadap Perubahan Shift Kerja dan Kinerja Cleaning Service*. Journal article. Jurnal Khatulistiwa Informatika .
- S. Nurfitriani Yasin, Gunawan, Muh. Nur Fattah, Adrianus Parenden, (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng*. Bata Ilyas Educational Management Review.



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Neneng Lela, Syahrul Hidayat, Widwi Handari Adji, (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran*. Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 3(4) 2022 : 2334-2341

Dwi Hartini dan A. Dirwan Mahasiswa dan Dosen S2 Unsuraya, (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN*. Jurnal Ilmiah Management Surya Pasca Scientia.

Handoko, D. T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua (2nd ed.)*. Yogyakarta : BPFE, 1993.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.

Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*. CV Andi Offset.

Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).

Wahyuningrum, S. R. (2020). *STATISTIKA PENDIDIKAN (KONSEP DATA DAN PELUANG) (Cetakan Pe)*. Jakad Media Publishing

Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Mellysa Pusparani, (2021). *Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen SDM)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Volume 2, Issue 4

Noviyanti, R. P., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 7(1), 48–55.

Putra, A., Putu, I., Mujiati, & Wayan, N. (2022). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank*. Buletin Studi Ekonomi, 27(02), 223. <https://doi.org/10.24843/bse.2022.v27.i02.p06>

Ramadhani, R., & Sri Bina, N. (2021). *Statistika Penelitian Pendidikan Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS (Kencana (ed.); Pertama)*.

Rohi, Astina, A. Y. (2022). *Karyawan Di the Samaya Seminyak Effect of Training and Experience Work on Career Development Employees At the*. 01(11), 3250– 3266.

Hana Diawati, Kokom Komariah, Nor Norisanti, (2019). *Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Journal of Management and Bussines (JOMB)

Winda Feriyana, (2020). *Iklm Kerja dan Fungsi Pengarahan Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Oku Timur*. Jurnal Sains Sosio Humaniora 4(2):375-385