

# Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Jubelina Waroi <sup>1</sup>, Andri Irawan <sup>2</sup>, Duta Mustajab <sup>3</sup>

[andriirawan@uniyap.ac.id](mailto:andriirawan@uniyap.ac.id) <sup>2\*</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Indonesia <sup>1</sup>  
Universitas Yapis Papua, Indonesia <sup>2\*,3</sup>

## Abstrak

This study is an associative research study that explores the relationship between work experience, organizational culture, and work environment influence on employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Papua Province. The population in this study consists of employees in the Secretariat of the DPRD of Papua Province, a total of 91 respondents. Using the total sampling technique or saturation sampling, the sample data used in the study amounted to 87 respondents. This research's primary data source is questionnaires distributed to all respondents. The statistical method used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS. Based on the results of the partial and simultaneous tests, the variables of Work Experience, Organizational Culture, and Work Environment have a positive and significant effect on the performance of employees at the Secretariat of the DPRD of Papua Province. This study highlights the dynamics within the Secretariat of the DPRD of Papua Province and provides a deeper understanding of the factors influencing employee performance.

**Kata Kunci:** *Work Experience; Organisational Culture; Work Environment; Employee Performance.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.898>

## Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014). Pelaksanaan pembangunan nasional tidak terlepas dari peranan Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam proses pencapaian sebuah tujuan nasional yang berperan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan baik dipemerintah pusat maupun di daerah. suatu organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan sebuah keahlian dan kemampuan aparatnya dalam untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Upaya mencapai sebuah tujuan organisasi, diperlukan orang-orang yang saling berhubungan dalam sistem birokrasi (Nanggur R, 2021). Setiap suatu organisasi membutuhkan pegawai untuk meningkatkan keahlian serta menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan tugasnya, dan setiap pegawai dituntut untuk berusaha meningkatkan kualitas serta dapat memahami esensi serta tanggung jawab sesuai dengan profesinya (Yulianti, 2020). Begitu pula dengan pegawai dilingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua dalam mencapai tujuannya dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi bersinergi memiliki kemampuan dalam berkolaborasi dan inovasi untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD Provinsi Papua.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia, mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai salah satu komponen terpenting, profesionalisme ASN

seringkali dipertanyakan. Peran, fungsi dan kedudukan ASN sangat menentukan sukses tidaknya program pembangunan pemerintah. Pengelolaan kinerja pegawai merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kinerja harus dikelola secara baik agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi, mengingat pentingnya pengelolaan kinerja pegawai sesuai tuntutan capaian kinerja organisasi. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi akan berdampak buruk dalam diri organisasi maupun di mata publik (Nahrudin, 2018)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Penyelenggaraan pemerintahan dengan sistem otonomi daerah termasuk dalam peningkatan kinerja pegawainya. Peraturan lain yang mengatur tentang kinerja pegawai yaitu terdapat dalam PP No.42 Tahun 2004 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dan PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam meningkatkan aparatur pemerintah Pegawai Negeri Sipil yaitu peningkatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas serta fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan yang berarti Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan, kemauan kerja, disiplin, etos kerja, berkualitas, motivasi kerja, serta dapat menjadi teladan dalam lingkungan masyarakat (Manansal, 2014). Keberadaan Sekretariat DPRD yang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Gubernur dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, penyelenggaraan Persidangan dan Risalah dalam lingkup DPR Papua serta Penyelenggaraan Penyusunan Perundang-undangan dan pengkajian Hukum/PERDA dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPR Papua, antara lain ; Fungsi Legislasi, Fungsi Anggaran dan Fungsi Pengawasan diwujudkan dalam bentuk Pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang, Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah, sangatlah perlu dibangun menjadi sebuah organisasi perangkat daerah yang handal dengan didukung sarana dan prasarana yang memadai serta SDM yang bermutu. ([dpr-papua.go.id](http://dpr-papua.go.id))

Pelaksanaan Tugas dan wewenang DPRD Provinsi Papua dalam membentuk peraturan daerah bersama kepala daerah, membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah tentang anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) yang diajukan oleh kepala daerah serta melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan APBD. oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan fungsi dewan sangat diperlukan adanya dukungan kinerja pegawai Sekretariat DPRD yang lebih optimal serta disiplin untuk mengoptimalkan dan menunjang pelaksanaan program kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Papua. Sekretariat DPRD memiliki tanggungjawab diantaranya menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung melaksanakan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai kebutuhan. (UU nomor 23 Tahun 2014). Terwujudnya Pelayanan Yang Prima Dan Profesional Dalam Membantu Dewan Perwakilan Rakyat Papua Melaksanakan Tugas, Fungsi Dan Wewenang Sebagai Unsur Penyelenggaraan Pemerintah Daerah" merupakan Visi Sekretariat DPRP yang diimplementasikan dalam bentuk pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat DPRP, antara lain Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Papua, Penyelenggaraan administrasi keuangan, Penyelenggaraan Persidangan dan Penyusunan Risalah lingkup DPR Papua, Penyelenggaraan Penyusunan Peraturan-peraturan Daerah serta melakukan Kajian hukum dan Penyelenggaraan rapat-rapat di lingkungan DPR Papua dan juga Penyelenggaraan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan dalam mendukung tugas dan fungsi DPR Papua.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Papua masih diperlukan adanya perhatian yang serius dalam hal peningkatan kompetensi ASN, karena masih banyak pegawai yang kurang memahami tugas dan pekerjaan dan masih belum optimalnya pegawai dalam penggunaan sarana prasarana kerja seperti computer,

teknologi informasi maupun internet. Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi pemerintahan, permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS Daerah dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh. Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS Daerah. Pentingnya Sekretaris menekankan tiga poin utama yang harus dijalankan oleh seluruh pegawai di lingkup Sekretariat Jenderal DPR RI. Yaitu, sinergisitas, kolaborasi, dan inovasi, pertama sinergisitas dalam meningkatkan kinerja, anggaran, dan reformasi birokrasi. Kedua, melakukan kolaborasi untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan kinerja dan anggaran serta pelaksanaan reformasi birokrasi, ketiga, melakukan inovasi dalam mendukung peningkatan kinerja, anggaran dan reformasi birokrasi dalam upaya peningkatan Kinerja, Anggaran dan Reformasi Birokrasi melalui Kolaborasi dan Inovasi. Jika organisasi sebesar DPR RI diisi oleh para pegawai yang nyaman dengan zona nyamannya, tidak akan mampu untuk mencetuskan perubahan terkait peningkatan kinerjanya, maka organisasinya akan mengalami ketertinggalan dalam menghadapi tantangan yang ada. Baik tantangan dari harapan Anggota Dewan terhadap supporting system kedewanan, maupun perubahan atau tantangan dari luar kantor. (ndy/rdn) 2023. Parleментарia Terkini - Dewan Perwakilan Rakyat (dpr.go.id)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada sekretariat DPRD Provinsi Papua, secara umum proses pelaksanaan tugas dalam menunjang lancarnya rapat dewan masih belum berjalan secara optimal, berbagai faktor yang menyebabkan pelaksanaan tugas sekretariat dewan, antara lain; masih rendahnya kompetensi pegawai, Kurangnya Pengakuan dan Apresiasi, kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir, kebijakan dan tata kelola yang tidak efektif, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, gaya kepemimpinan yang tidak tegas serta faktor lain seperti permasalahan pribadi seperti stres, masalah kesehatan, atau konflik dalam kehidupan pribadi yang memengaruhi motivasi kerja ASN menjadi menurun. (Wirman dan Alwi, 2014). Dilansir dari laman DPR RI, pentingnya penilaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA) Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja Tenaga Sistem Pendukung (TSP) yang disampaikan oleh Kepala Biro SDMA Asep Ahmad Saefuloh pada kegiatan sosialisasi tata cara penilaian kinerja TSP, dimana aspek yang menjadi penilaian diantaranya adalah aspek kinerja yang dinilai dari bagaimana TSP memenuhi target-target kerja yang telah ditentukan, aspek perilaku menjadi bagian dari penilaian kinerja tersebut, mengingat, sebagai lembaga tinggi, DPR memiliki integritas dan berorientasi pada pelayanan sehingga aspek perilaku menjadi standar yang dibutuhkan. aspek penilaian TSP tidak serumit penilaian bagi ASN (Aparatur Sipil Negara), namun berharap penilaian tersebut bisa menjadi awal pengelolaan TSP yang baik di lingkungan Setjen DPR RI agar pelayanan semakin produktif dan optimal. (sam,bia/aha, (26/6/2023). Parleментарia Terkini - Dewan Perwakilan Rakyat(dpr.go.id)

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Simanjutak (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi: a). Lingkungan kerja (produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja). b) Kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan industry). Berdasarkan observasi awal dan pengamatan di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua, masih seringnya terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan rapat dewan, penyediaan perlengkapan rapat dewan dan dokumentasi administrasi laporan kegiatan, pelaporan anggaran yang berdampak terhambatnya

pelaksanaan tugas anggota Dewan Provinsi Papua, dimana kompetensi SDM masih sangat memerlukan perhatian dari pemerintah daerah terkait motivasi pegawai dalam peningkatan kompetensi pendidikannya serta masih minimnya kegiatan pelatihan pegawai dalam upaya peningkatan dan pengembangan keahlian pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua. Salah satu faktor yang paling menentukan dalam pelaksanaan tugas Dewan Provinsi Papua adalah pengalaman kerja dalam melaksanakan dan penyelesaian tugas untuk mendukung kinerja dewan. Rendahnya kompetensi pegawai akan berdampak terhadap kinerja yang optimal. Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka kompetensi menjadi sangat penting. (Suryanto, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah pengalaman kerja pegawai sebagai langkah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan agar menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Pua et al., 2017). Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya (Muslim et al., 2020). Karena pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Pegawai berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan pegawai. Hasil penelitian (Fajar & Susanti, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang didukung beberapa peneliti antara lain (Kirani, 2023); (O. U. D. Girsang & Tinambunan, 2022); (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022); (Mohammad Khotib et al., 2022); (Irawati et al., 2022); (Sugiyono & Rahajeng, 2022) dan (Neneng Lela Dkk, 2019), namun dari beberapa hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kitta et al., 2023) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja yang didukung oleh penelitian serupa yang dilakukan ; (Sariyanti, Putri 2022); (suharsono dkk, 2021); (Jonias Resi; Hanifa Djakaria, 2020); (Pratama dan Ridwan (2020) dan (Aristanti, Liya Eri (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja Aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Papua yaitu Budaya Organisasi. Bagaimana menanamkan nilai-nilai positif untuk dibiasakan sehingga itu menjadi perilaku keseharian, budaya organisasi akan berubah, sehingga pelayanan jasa perpustakaan akan lebih dirasakan manfaatnya oleh Masyarakat. Menurut (Edison, dkk. (2020), Budaya organisasi memiliki beberapa dimensi, yaitu: Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa dan Orientasi tim. Dalam organisasi atau perusahaan terdapat pegawai atau karyawan yang merupakan tolak ukur agar organisasi atau perusahaan tersebut tetap berjalan dengan baik dan selalu berkembang (Humairah et al., 2023; Widjaja, 2023; Lestari, 2023; Sulastri, 2023; Prasetya, 2024). Selain keberagaman, tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang tidak lagi sejalan dengan nilai-nilai budaya organisasi baru bagi seluruh pegawai atau karyawan berdasarkan keinginan sukarela dan partisipasi pegawai atau karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang berbeda, sehingga pemimpin harus memahami budaya organisasi di tempat kerja. Budaya organisasi pada konsepnya yang paling mendasar adalah pola asumsi yang dibagikan tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dalam organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan

Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai<sup>1</sup>, Mansyur Ramli<sup>2</sup>, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dari beberapa penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono & Rahajeng, 2022); (Mewahaini & Sidharta, 2022); (Sasongko et al., 2021); (Maulana & Yahya, 2022) dan (W. sari Girsang, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN yaitu Lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Sunyoto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktifitas bekerja. Hasil penelitian (Saing & Hidayat, 2023); (Reza & Rahmizal, 2023); (Marpaung Putri Annisa, 2022); (Rokhayati et al., 2022); (Hapsari et al., 2022); (Setiawati & Putra, 2022); (Hendratmoko. dkk., 2022); (Anggoro dan Wijono, 2022) dan (Afnan Murran Farras, 2022) dan (Zuhaena & Cahyo, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lesmana et al., 2023); (Mona & Kurniawan, 2022); (Murti & Mutmainah, 2022); (Satyawan et al., 2022); (Manusia, 2022) dan (Khoayrun et al., 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya pengalaman kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Papua saling terkait dalam mencapai keberhasilan organisasi. Pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang positif, mencakup motivasi, keterlibatan, dan kolaborasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, dilengkapi dengan fasilitas dan teknologi yang memadai, dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai. Disisi lain menjadi tantangan bagi pimpinan organisasi untuk mendorong, dan pemberdayaan potensi sumberdaya yang memiliki visi yang jelas dalam menciptakan atmosfer positif. Sinergi antara faktor-faktor ini menjadi kunci untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal di Sekretariat DPRD Provinsi Papua, sebagai upaya mendukung pertumbuhan profesional, kolaborasi, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Kitta et al., 2023) meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar serta adanya ketidakkonsistenan dari beberapa hasil penelitian terdahulu (Research Gap). Adapun Kesamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yaitu sama-sama melakukan penelitian terkait variabel yaitu pengalaman kerja Dan Lingkungan Kerja dengan menambahkan variabel budaya organisasi sesuai rekomendasi peneliti sebelumnya. Perbedaan penelitian ini yaitu lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada kinerja pegawai pada PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar tahun 2023, sedangkan penelitian ini dilakukan di instansi organisasi perangkat daerah (OPD) sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Papua pada tahun 2023, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkaji dan memberikan implikasi tentang pengaruh pengalaman kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Papua. Hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Dengan adanya pengalaman kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kemampuan tersendiri ketika melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Sebagaimana hasil penelitian Hasil penelitian (Fajar & Susanti, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang didukung beberapa peneliti antara lain (Kirani, 2023); (O. U. D. Girsang & Tinambunan, 2022); (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022); (Mohammad Khotib et al., 2022); (Irawati et al., 2022); (Sugiyono & Rahajeng, 2022) dan (Neneng Lela Dkk, 2019), menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja.

**H1:** Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalan kegiatannya (Andayani and Tirtayasa, 2019; Jumady, 2023). Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan (Shalahuddin, 2023; Wahyuni, 2024; Basalamah, 2024). Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu (Hidayat, dkk, 2018). Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja (Bakri, 2024; Prasetya, 2024). Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN dan Kinerja ASN Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**H2:** Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Menurut Sunyoto yang dikutip dalam (Wahyuningsih, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktifitas bekerja. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktifitas bekerja Sunyoto (2018) sejalan dengan penelitian (Saing & Hidayat, 2023); (Reza & Rahmizal, 2023); (Marpaung Putri Annisa, 2022); (Rokhayati et al., 2022); (Hapsari et al., 2022); (Setiawati & Putra, 2022); (Hendratmoko. dkk., 2022); (Anggoro dan Wijono, 2022) dan (Afnan Murrar Farras, 2022) dan (Zuhaena & Cahyo, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

### **H3:** Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pentingnya pengalaman kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Papua saling terkait dalam mencapai keberhasilan organisasi. Pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang positif, mencakup motivasi, keterlibatan, dan kolaborasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, dilengkapi dengan fasilitas dan teknologi yang memadai, dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai. Disisi lain menjadi tantangan bagi pimpinan organisasi untuk mendorong, dan pemberdayaan potensi sumberdaya yang memiliki visi yang jelas dalam menciptakan atmosfer positif. Hasil penelitian (Kitta et al., 2023) tentang Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar hasilnya menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, serta penelitian (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMG Kota Batam yang mengatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian seperti: (Oktavia & Fernos, 2023); (Reza & Rahmizal, 2023); (Nofiantari et al., 2023); (Souisa et al., 2023); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Rahman et al., 2022); (Mohammad Khotib et al., 2022) dan (Hermawan et al., 2022). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kelima yang diajukan yaitu:

**H4:** Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

## **Metode Analisis**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis, mengidentifikasi dan menjelaskan tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua, jumlah data sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 87 responden. Peneliti menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh. Proses pengumpulan data akan melibatkan instrumen kuesioner sebagai sumber data primer. Untuk hasil pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji muktikolinearitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), (uji f), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua yaitu sebanyak 91 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah total populasi atau sebanyak 91 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua, Dari hasil penyebaran kuesioner jumlah data digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 87 responden atau sebesar 95,60% yang diperoleh sebagai sumber data dari total 91 kuesioner yang disebar dikarenakan 1 responden atau

sebesar 1,10% tidak mengisi dengan lengkap dan 3 responden atau sebesar 3,30% tidak mengembalikan. Berdasarkan tabel, dari total 87 responden yang menjadi subjek penelitian, mayoritas jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah 54 orang, sedangkan perempuan ada 33 orang. Dalam distribusi usia, terdapat 14 responden berusia di bawah 20 tahun, 30 responden berusia antara 21 hingga 29 tahun, 24 responden berusia antara 30 hingga 39 tahun, 11 responden berusia antara 40 hingga 49 tahun, dan 8 responden berusia di atas 50 tahun. Dari segi pendidikan, terdapat 4 responden yang memiliki gelar doktor (S3), 11 responden memiliki gelar magister (S2), 37 responden memiliki gelar sarjana (S1), 9 responden memiliki gelar Diploma III, dan 26 responden memiliki latar belakang pendidikan SMA atau setara. Dalam hal masa kerja, distribusi responden cukup merata: 20 responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 29 responden memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, 14 responden memiliki masa kerja antara 11 hingga 15 tahun, 15 responden memiliki masa kerja antara 16 hingga 20 tahun, dan 9 responden memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun.

**Table 1**  
**Data Demografi**

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	62,07
	Perempuan	33	37,93
Usia	< 20 Tahun	14	15,94
	21 – 29 Tahun	30	34,78
	30 – 39 Tahun	24	27,54
	40 – 49 Tahun	11	13,04
	> 50 Tahun	8	8,70
Pendidikan Terakhir	Strata Tiga (S3)	4	4,35
	Strata Dua (S2)	11	13,04
	Strata Satu (S1)	37	42,03
Masa Kerja	Diploma III	9	10,14
	SMA / Sederajat	26	30,43
	< 5 Tahun	20	23,19
	06 – 10 tahun	29	33,33
	11 – 15 Tahun	14	15,94
	16 – 20 Tahun	15	17,39
	> 21 Tahun	9	10,14

**Sumber:** Output SPSS

Tahap pertama yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Data statistik deskriptif bertujuan untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari range, minimum, maximum, sum, rata-rata. Berdasarkan tabel 2, dari total 87 data yang diamati, variabel Kinerja ASN memiliki nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 2.00, dengan rata-rata sebesar 3.9310 dan standar deviasi sebesar 0.71191. Variabel Kerjasama Tim menunjukkan nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 3.00, dengan rata-rata sebesar 3.9310 dan standar deviasi sebesar 0.60604. Kelelahan Kerja memiliki nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 2.00, dengan rata-rata sebesar 4.2184 dan standar deviasi sebesar 0.70588. Sementara itu, variabel Pengembangan Karir memiliki nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 3.00, dengan rata-rata sebesar 4.1149 dan standar deviasi sebesar 0.72216.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja ASN	87	2,00	5,00	3,9310	0,71191

Kerjasama Tim	87	3,00	5,00	3,9310	0,60604
Kelelahan Kerja	87	2,00	5,00	4,2184	0,70588
Pengembangan Karir	87	3,00	5,00	4,1149	0,72216
Valid N (listwise)	87				

**Sumber:** Output SPSS

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity Analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1</sub>	0,548	0,2084	0,000	0,791	Valid dan reliable
	Y <sub>2</sub>	0,634	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	Y <sub>3</sub>	0,583	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	Y <sub>4</sub>	0,649	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	Y <sub>5</sub>	0,583	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	Y <sub>6</sub>	0,645	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	Y <sub>7</sub>	0,575	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	Y <sub>8</sub>	0,630	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	Y <sub>9</sub>	0,532	0,2084	0,000		Valid dan reliable
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,664	0,2084	0,000	0,813	Valid dan reliable
	X1.2	0,655	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X1.3	0,816	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X1.4	0,649	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X1.5	0,736	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X1.6	0,608	0,2084	0,000		Valid dan reliable
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,589	0,2084	0,000	0,770	Valid dan reliable
	X2.2	0,511	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X2.3	0,600	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X2.4	0,547	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X2.5	0,423	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X2.6	0,491	0,2084	0,018		Valid dan reliable
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,528	0,2084	0,000	0,835	Valid dan reliable
	X3.2	0,555	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X3.3	0,755	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X3.4	0,708	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X3.5	0,562	0,2084	0,000		Valid dan reliable
	X3.6	0,592	0,2084	0,000		Valid dan reliable

**Sumber:** Output SPSS

Berdasarkan tabel, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), serta Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yang ditentukan (0,2084). Hal ini menunjukkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah terbukti valid, mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,80. Nilai tertinggi mencapai 0,835. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel, dapat diandalkan, dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

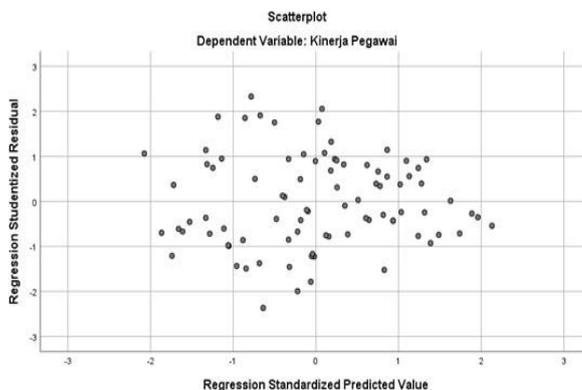
Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,3232076294
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,094
	Negative	-0,094
Test Statistic		0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,157 <sup>c</sup>

**Sumber:** Output SPSS

Berdasarkan tabel 5, nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,157,c. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varian dari residual tetap konstan, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas.



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 1 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya

multikolonieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	6,972	3,111		
1 Pengalaman Kerja	0,310	0,129	0,498	2,007
Budaya Organisasi	0,399	0,165	0,397	2,521
Lingkungan Kerja	0,484	0,129	0,668	1,497

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber:** Output SPSS

Dari tabel yang disajikan, diperoleh nilai tolerance untuk Pengalaman Kerja (X1) sebesar 0,498, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,397, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,668. Nilai-nilai toleransi tersebut lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF untuk Pengalaman Kerja (X1) adalah 2,007, untuk Budaya Organisasi (X2) adalah 2,521, dan untuk Lingkungan Kerja (X3) adalah 1,497. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Artinya, setiap variabel bebas dapat digunakan secara independen dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasil secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,972	3,111		2,241	,028	
1 Pengalaman Kerja	,310	,129	,252	2,399	,019	Signifikan
Budaya Organisasi	,399	,165	,285	2,417	,018	Signifikan
Lingkungan Kerja	,484	,129	,342	3,767	,000	Signifikan

**Sumber:** Output SPSS

Dari tabel 7 tersebut di atas dapat diperoleh model persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ . menghasilkan model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu :

$$Y = 6,972 + ,310X_1 - ,399 X_2 + ,484X_3 + e,$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,310 dan nilai signifikansi sebesar 0,019. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam pengalaman kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,310 satuan atau sekitar 31%, dengan signifikansi statistik yang kuat. Variabel Budaya Organisasi (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,399 dan signifikansi 0,018. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,399 satuan atau sekitar 39,9%, dengan signifikansi statistik yang kuat. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,484 dan signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,484 satuan atau sekitar 48,4%, dengan signifikansi statistik yang sangat kuat. Dengan demikian, variabel Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hasil uji regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8**  
**Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	1132,057	3	377,352	32,977	.000 <sup>b</sup>
	Residual	949,759	83	11,443		
	Total	2081,816	86			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber:** Output SPSS

Berdasarkan Tabel 8, nilai F hitung sebesar 32,977 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Diketahui bahwa nilai F hitung yang besar dari 2,76 dan signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari model regresi secara keseluruhan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yang dipersyaratkan (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima, sementara hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Puncak Jaya. Selanjutnya analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	0.737 <sup>a</sup>	0,544	0,527	3,38273	1,790

**Sumber:** Output SPSS

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,755, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen kerjasama tim (X1), kelelahan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap variabel dependen kinerja ASN (Y) Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Dari hasil penelitian memberikan gambaran bahwa Pengalaman Kerja pegawai dilingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja yang dimiliki pegawai dilingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua banyak memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan keterampilan tentang metode atau suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Sumardjo & Priansa, 2018). Pengalaman kerja diartikan sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Papua dalam menunjang pelaksanaan tugas anggota DPRD, langkah-langkah dan upaya tertentu perlu dilakukan. Salah satunya adalah melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, yang membantu memperluas pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam tugas-tugas administratif dan teknis. Selain itu, rotasi pekerjaan dapat memberikan pengalaman yang lebih luas kepada pegawai, sementara pemberian tugas-tugas proyek membantu pegawai dalam mengatasi tantangan yang kompleks. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Fajar & Susanti, 2023) dalam penelitiannya menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan yang didukung beberapa peneliti, antara lain (Kirani, 2023); (O. U. D. Girsang & Tinambunan, 2022); (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022); (Mohammad Khotib et al., 2022); (Irawati et al., 2022); (Sugiyono & Rahajeng, 2022) dan (Neneng Lela Dkk, 2019), namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kitta et al., 2023); (Sariyanti, Putri 2022); (suharsono dkk, 2021); (Jonias Resi; Hanifa Djakaria, 2020); (Pratama dan Ridwan (2020) dan (Aristanti, Liya Eri (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Papua. Hal ini menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam lingkungan kerja bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mendorong meningkatkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara menyeluruh dilingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua, Semakin baik terciptanya budaya organisasi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung dan memperkuat fungsi Sekretariat DPRD dalam proses legislasi, pengawasan, dan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat provinsi khususnya dilingkungan DPRD Provinsi Papua. Dari hasil penelitian memberikan makna bahwa budaya organisasi memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Papua, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dilingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya.

Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diukur dengan cara berkompetisi di dalam lembaga organisasi. Jika kantor sesama pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian kinerja sesuai target yang dirancang pada suatu instansi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai<sup>1</sup>, Mansyur Ramli<sup>2</sup>, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021). Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono & Rahajeng, 2022); (Mewahaini & Sidharta, 2022); (Sasongko et al., 2021); (Maulana & Yahya, 2022) dan (W. sari Girsang, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.***

Berdasarkan hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Papua, hal ini mengidentifikasi bahwa jika Lingkungan Kerja tercipta secara harmonis dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga memberikan dampak terhadap motivasi sehingga dapat mendorong pada peningkatan Kinerja Pegawai maupun Kinerja Organisasi. Lingkungan kerja yang positif dan kooperatif dapat mendorong kolaborasi dan membangun teamwork di antara pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dan diperlakukan dengan adil oleh rekan-rekan kerja dan atasan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan serta pengalaman, hal ini dapat meningkatkan efektivitas tim dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian (Saing & Hidayat, 2023); (Reza & Rahmizal, 2023); (Marpaung Putri Annisa, 2022); (Rokhayati et al., 2022); (Hapsari et al., 2022); (Setiawati & Putra, 2022); (Hendratmoko. dkk., 2022); (Anggoro dan Wijono, 2022) dan (Afnan Murrans Farras, 2022) dan (Zuhaena & Cahyo, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lesmana et al., 2023); (Mona & Kurniawan, 2022); (Murti & Mutmainah, 2022); (Satyawan et al., 2022); (Manusia, 2022) dan (Khoirun et al., 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa pandangan hasil penelitian sebelumnya, memberikan makna bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang kompleks. Meskipun beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara lingkungan kerja yang kondusif dengan kinerja pegawai, temuan lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memahami konteks spesifik organisasi dalam mengevaluasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun budaya, untuk meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun, setiap organisasi memiliki karakteristik unik, sehingga strategi yang diterapkan harus disesuaikan dengan konteks spesifik organisasi masing-masing. Evaluasi internal yang cermat diperlukan untuk mengembangkan strategi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan khususnya di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua dalam mendukung pelaksanaan Tugas Anggota Dewan Provinsi Papua.

### ***Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.***

Berdasarkan hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Papua. hal ini mengidentifikasi bahwa pentingnya dalam penerapan peningkatan Pengalaman Kerja pegawai, terciptanya budaya

organisasi yang dinamis, serta terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dalam organisasi sehingga memberikan dampak positif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai untuk mendukung pelaksanaan tugas para anggota dewan DPRD Provinsi Papua. Untuk memastikan konsistensi dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Papua, perlu dilakukan serangkaian upaya yang melibatkan pengalaman kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dapat membantu pegawai untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pembinaan budaya organisasi yang positif akan memperkuat motivasi dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Peningkatan lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Konsistensi dalam implementasi kebijakan dan praktik manajemen SDM juga sangat penting untuk membangun kepercayaan dan loyalitas pegawai. Terakhir, evaluasi dan umpan balik terus-menerus akan membantu organisasi untuk tetap responsif terhadap kebutuhan dan harapan pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Kitta et al., 2023) menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar, serta penelitian (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) Pengaruh signifikan secara simultan antara hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMG Kota Batam. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian seperti: (Oktavia & Fernos, 2023); (Reza & Rahmizal, 2023); (Nofiantari et al., 2023); (Souisa et al., 2023); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Rakhman et al., 2022); (Mohammad Khotib et al., 2022) dan (Hermawan et al., 2022).

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua, dengan pengaruh yang terlihat secara simultan. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, disarankan kepada Sekretariat DPRD Provinsi Papua untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, memperkuat budaya organisasi yang positif melalui langkah-langkah seperti pembangunan budaya kerja yang positif di setiap level, dan menjadikan lingkungan kerja yang harmonis dengan memastikan komunikasi terbuka, menetapkan tugas dan tanggung jawab secara jelas, serta membangun kepemimpinan yang inspiratif. Dengan demikian, diharapkan penerapan rekomendasi tersebut dapat meningkatkan efektivitas lingkungan kerja dan kinerja pegawai, serta memperkuat fungsi Sekretariat DPRD dalam proses legislasi, pengawasan, dan penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi Papua.

## Referensi

- Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tafidu Jurnal*, 1(4), 286–301.
- Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, J. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal ekonomi global*, 1(3), 179–193.
- Anggoro dan Wijono. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 105–123.
- Aristanti, L. E. (2019). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

- Bakri, M. (2024). Applying Organizational Psychology Principles for Positive Workplace Outcomes. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(1), 36–49. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i1.258>
- Basalamah, M. S. A. (2024). Exploring the Intersection of Islamic Values and Human Resource Management. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(2), 78–89. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i2.284>
- Danang, Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343–1355. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.607>
- Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, & Aryati Arfah. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jaf>
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hendratmoko. dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 533–546. <https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/2622>
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 158–176. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.904>
- Humairah, K. A., Irawan, A., Ibrahim, M. B. H., Yendra, Y., & Rasyid, A. (2023). Crafting Effective HRM Strategies for Enhancing Organizational Performance and Employee Engagement. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(3), 126–136. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.183>
- Irawati, Anwar, Ruma, Z., Haerudin, M. I. M., & Dipootmodjo, T. S. . (2022). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 715–720.
- Jonias Resi; Hanifa Djakaria. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4(April), 138–147.
- Jumady, E. (2023). The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.40>
- Khoyrun, H., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 35–39. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v11i1.1059>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen ...*, 1(1), 43–53. <https://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA/article/view/5%0Ahttps://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA/article/download/5/3>

- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lesmana, F., Nasution, N. L., & Indra, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai. *Journal on Education*, 5(4), 13257–13268. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2326>
- Lestari, G. (2023). Effective Strategies for Identifying, Nurturing, and Retaining Future Leaders. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(3), 164–174. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.223>
- Manansal, B. F. (2014). Kinerja pegawai di sekertariat DPRD kota bitung. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 3(1).
- Manusia, S. D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia. *ADILLA : Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 69–79.
- Marpaung Putri Annisa, D. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 1–12.
- Maulana, Z., & Yahya, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 20(2), 187–193. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.220>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen dan Start- Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Mohammad Khotib, Chamariyah Chamariyah, & Subijanto Subijanto. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Tbk Cabang Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(3), 219–234. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i3.542>
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbbs.v20i2.13823>
- Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100-112.
- Nahrudin, Z. (2018). Isu-isu Permasalahan SDM Pemerintahan.
- Nanggur, R., Riswati, F., & Mardiana, F. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai). *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 8(2), 34-41.
- Neneng Lela Dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Prasetya, E. (2024). Exploring Contemporary Perspectives in Organizational Behavior Research. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(1), 26–35. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i1.239>

- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Pua, B. M. O., Lengkong, V. P. K., & Woran, D. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2761–2770. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.17154>
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja perawat dengan Motivasi Kerja Islam sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 976-986.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Reza, R. Y., & Rahmizal, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(2), 303–313.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Saing, B., & Hidayat, W. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(1), 62-75.
- Sariyanti, p. (2022). Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perumda pam tirta mangkaluku kota palopo (doctoral dissertation, universitas muhammadiyah palopo).
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Satyawan, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 229–234. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857>
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik*, 4, 147. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1918>
- Shalahuddin, S. (2023). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.38>
- Simanjuntak. 2007. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Souisa, J., Norcahyaningih, D., Widyakto, A., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 693–702. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- suharsono dkk. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *As\_Said*, 1(2), 97–107.

- Sulastri, R. (2023). Unveiling the Nuances of Human Interaction within Organizational Settings. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(3), 150–163. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.197>
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*, Bandung : Alfabeta
- Suryanto, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. *El-Kahfi | Journal of Islamic Economics*, 2(02), 42–57. <https://doi.org/10.58958/elkahfi.v2i02.58>
- Wahyuni, N. (2024). Applying Occupational Psychology Principles to Enhance Organizational Effectiveness. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(1), 11–25. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i1.208>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- Widjaja, P. (2023). Effective Employee Management in Times of Organizational Transformation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(3), 137–149. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.195>
- Wirae Gunawan, Ferdinand, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16–25. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>
- Wirman Syafri dan Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi Publik*. Bandung: IPDN Press.
- Yulianti, L. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ciamis. *Jak Publik (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik)*, 1(3). <http://administrasiku.com/index.php/jakp/article/view/36>
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022, October). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 24, No. 4, pp. 743-749).