

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PERIKANAN  
KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU**

Indah Sari, Roni Kurniawan, M.Syuzairi

Email: [Indah.sary1996@gmail.com](mailto:Indah.sary1996@gmail.com)

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Abstract**

*The results of this study aimed to determine the effect of work environment, competence and work experience on work performance of honorary employees at the Fisheries Service of Bintan Regency, Riau Islands. Research is categorized as a quantitative study with an instrument in the form of a questionnaire. The sample used in this study were 26 honorary employees at the Fisheries Service of Bintan Riau Islands Regency. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires. The collected data were tested and analyzed using the SPSS 26 program. The validity test of the instrument used the Correlation Bivariate formula, while the reliability test used Cronbach Alpha. The measuring instrument is proven valid and reliable for the research instrument. Multiple regression analysis was used to test the hypothesis of this study. Based on the results of the research it is known that the results of the multiple linear regression test are  $Y = -16.540 (\alpha) + 0.249 (X_1) + 0.480 (X_2) + 1.034 (X_3)$ , where the work environment ( $X_1$ ), Competence ( $X_2$ ) Work Experience ( $X_3$ ) and Job Performance ( $Y$ ). The partial test results for work environment variables, competence and work experience have a significant effect on work performance. The results of simultaneous testing of work environment variables, competence and work experience have a significant influence on work performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Competence, Work Experience and Work Achievement*

**I. Pendahuluan**

Perkembangan pada era globalisasi saat ini tidak terlepas pada sumber daya di dalamnya agar meningkatkan cara kerja dalam suatu lembaga pemerintahan dapat lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu peningkatan prestasi kerja di dalam suatu organisasi atau lembaga pemerintahan tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal bagi pegawai untuk bekerja sama untuk memajukan organisasi tersebut didalam lembaga pemerintahan agar semakin lebih baik lagi. Prestasi kerja pegawai sebagai anggota di dalam organisasi/lembaga pemerintahan tersebut dan merupakan faktor yang sangat penting harus diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Karena prestasi kerja sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi/lembaga pemerintahan dan prestasi juga penting sebagai peningkatan hasil kerja yang baik bagi pegawai.

Peran karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi sangat penting, pegawai merupakan sumber daya penting yang wajib untuk dijaga. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi sudah begitu canggih. Sukses tidaknya sebuah instansi bergantung pada karyawan, jadi adanya karyawan sangat diperlukan dan karyawan juga perlu diperhatikan apalagi mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Intansi perlu memperhatikan karyawan dalam bekerja untuk mengetahui kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian kepegawaian pada Dinas Perikanan mengatakan bahwa prestasi kerja pada pegawai Dinas Perikanan masih terdapat penurunan dikarenakan mereka sering tidak masuk kerja dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu serta kurang berinisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan. Kurangnya lingkungan kerja seperti fasilitas kerja serta rekan kerja yang kurang nyaman, kurangnya kompetensi yang dimiliki dalam diri pegawai, serta masih adanya pegawai yang kurang berpengalaman dalam bekerja sehingga prestasi kerja menurun. Akibat dari permasalahan tersebut maka akan berdampak pada prestasi kerja pegawai sehingga dapat membuat prestasi kerjanya menurun. Pegawai yang dimaksud di sini yaitu pegawai Honorer/ Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Masih terdapat kurangnya lingkungan kerja yang dimiliki pegawai honorer baik fasilitas didalam ruangan maupun rekan kerja sekitar yang kurang nyaman. Lingkungan kerja yang disebut seperti tempat kerja, meja yang sudah mulai rusak, komputer yang tidak normal dan AC yang panas akan membuat semangat kerja pegawai honorer dalam mengerjakan pekerjaan menjadi terhambat serta tidak dapat menyelesaikannya dengan baik. Hal ini menyebabkan pegawai Honorer tersebut harus menyesuaikan diri dengan banyak permasalahan didalam lingkungan kerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik didalam instansi tersebut. Dalam penelitian Dinata (2016) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember.

Pada dinas perikanan juga terdapat permasalahan, permasalahan yang dialami karena kurangnya kompetensi yang ada dalam diri pegawai honorer tersebut. Hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai honorer tidak memiliki kemampuan yang cukup baik dalam pekerjaan serta pengalaman kerja, dan pelatihan yang masih kurang serta kantor tidak menyediakan standar kompetensi, sehingga tidak memberi kontribusi yang lebih untuk kelangsungan hidup instansi. Penelitian Rahmiati (2018) di PT. Finasia Multi Finance Makassar bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finasia Multi Finance Makassar.

Pengalaman kerja yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai honorer. Berdasarkan informasi yang didapat, bahwa masih terdapat pegawai honorer yang kurang berpengalaman dalam bidang masing-masing ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai honorer dalam bekerja. Pegawai honorer yang telah lama bekerja dengan pegawai honorer yang belum lama bekerja, dimana yang telah lama bekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam memahami setiap pekerjaan yang dilakukan di bandingkan yang belum lama bekerja masih kurang kemampuannya. Hal ini disebabkan karena masih adanya pegawai honorer yang tidak mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bekerja dikarenakan tidak sesuai dengan pengetahuan serta memiliki latar belakang pendidikan lulusan yang berbeda dengan latar belakang Dinas perikanan. Akibat kurangnya dari pengalaman maka akan dapat menurunkan prestasi kerja pegawai honorer tersebut. Dalam penelitian Gentari, dkk (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan pada Departemen Quality Integration Program di PT. Parkland World Indonesia Cikande-Serang.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih mendalam mengenai prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan beserta faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau “**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan diatas, ada pun perumusan masalah dapat diuraikan ke dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan

3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan
4. Apakah Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer Kabupaten Bintan

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan

### **1.4 Kajian Pustaka**

#### **A. Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:151) Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dalam Jais (2017) indikator dari prestasi kerja ialah sebagai berikut:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecakapan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

#### **B. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:21) Lingkungan kerja adalah kelompok keseluruhan alat prakasa dan lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Soeprihanto dalam Putrima (2017) terdapat indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Pelayanan bagi karyawan
2. Kondisi kerja

#### **C. Kompetensi**

Robbins (2019:57) Kompetensi atau kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dalam Rahmiati (2018) indikator kompetensi ialah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pemahaman (*understanding*)
3. Kemampuan (*skill*)

#### **D. Pengalaman Kerja**

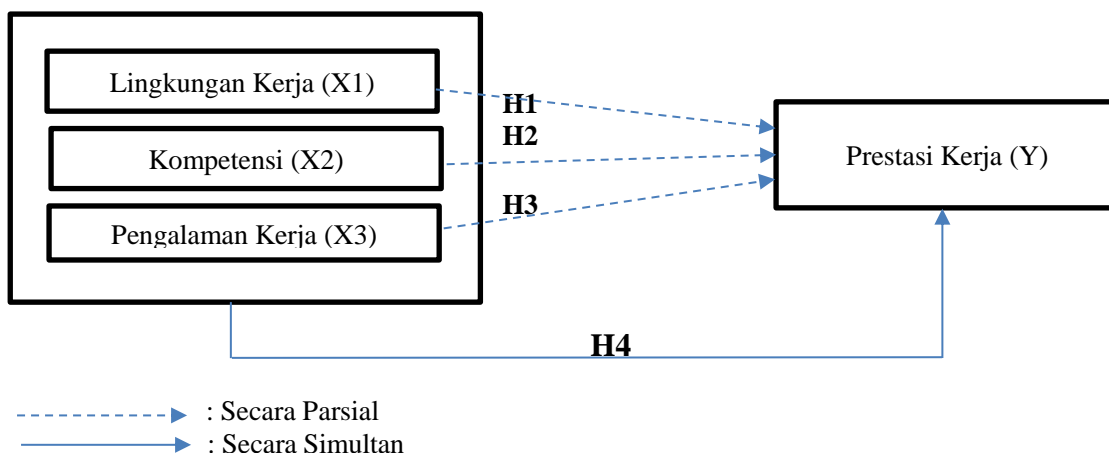
Menurut Handoko (2019:27) Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Dalam Rahmiati (2018) indikator pengalaman kerja ialah sebagai berikut:

1. Lama waktu masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan

#### 1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel *independent* dan 1 (satu) variabel *dependent*. variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), pengalaman kerja ( $X_3$ ). Sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan yaitu prestasi kerja ( $Y$ ). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar satu berikut ini:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H<sub>2</sub> : Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H<sub>3</sub> : Diduga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H<sub>4</sub> : Diduga lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja

## II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### A. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau yang berjumlah 67 orang dimana PNS 41 orang dan Honorer 26 orang.

### B. Sampel

Menurut sugiyono (2018:139) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2018:139) sampling jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar jumlah honorer yang ada yaitu 26 orang.

### III. Hasil Dan Pembahasan Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**  
**Statistics**

		TOTAL_PK	TOTAL_LK	TOTAL_KMP	TOTAL_PLK
N	Valid	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0
Mean		42.00	27.31	41.42	30.81
Median		41.00	27.00	43.00	31.00
Std. Deviation		3.919	4.497	3.523	2.698
Minimum		35	19	35	26
Maximum		50	35	45	35

*Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020*

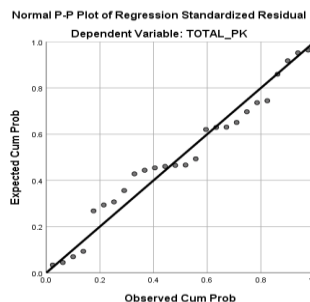
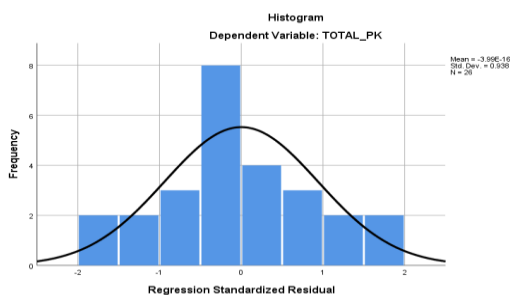
Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 1 diatas menjelaskan bahwa pada variabel prestasi kerja, jawaban minimum responden sebesar 35 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 42,00 dan standar deviasi 3,919. Pada variabel lingkungan kerja, jawaban minimum responden sebesar 19 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 27,31 dengan standar deviasi 4,497. Pada variabel kompetensi, jawaban minimum responden sebesar 35 dan maksimum sebesar 45, dengan rata-rata total 41,42 dan standar deviasi 3,523, dan pada variabel pengalaman kerja jawaban minimum responden sebesar 26 dan maksimum responden sebesar 35, dengan rata-rata total 30,81 dan standar deviasi 2,698.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,4044 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel lingkungan kerja, kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu  $>0,60$  sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas



**Gambar 2 & 3**

### Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas  $>0,05$ , maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**

### Hasil uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarlized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83298833
Most Extreme Differences Absolute		.116
	Positive	.088
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 diatas 0,05 ( $>0,05$ ). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

## Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multilonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

**Tabel 3**

## Hasil Uji Multikolonieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-16.540	7.264		-2.277	.033		
	TOTAL_LK	.249	.093	.286	2.670	.014	.869	1.151
	TOTAL_KMP	.480	.121	.432	3.968	.001	.840	1.191
	TOTAL_PLK	1.034	.148	.712	7.007	.000	.964	1.038

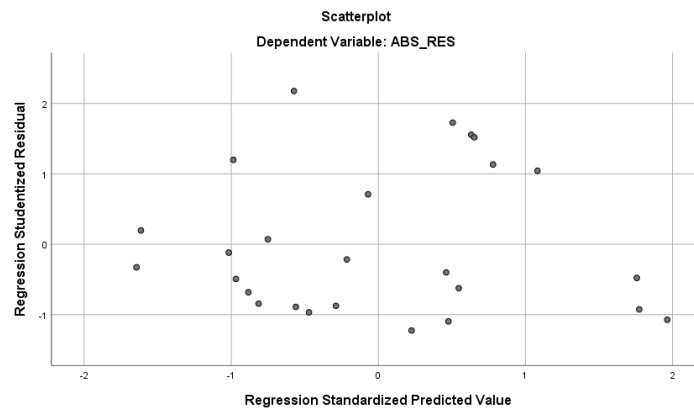
a. Dependent Variable: TOTAL\_PK

Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki *tolerance* > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai <10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dala model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Ouput Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

**Gambar 4**

### Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji *Glejser*, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari >0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4**

### Hasil Uji Glejser

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.018	4.636		-.435	.668
	TOTAL_LK	.038	.060	.145	.643	.527
	TOTAL_KMP	.016	.077	.047	.206	.839
	TOTAL_PLK	.055	.094	.124	.579	.568

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Output Olahan Data SPSS Versi 26, 2020

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer (Y). adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1... \beta_2... \beta_3$  = koefisien regresi
- X1,X2,X3 = Variabel Independen
- e = Standard error

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.540	7.264		-2.277	.033
	TOTAL_LK	.249	.093	.286	2.670	.014
	TOTAL_KMP	.480	.121	.432	3.968	.001
	TOTAL_PLK	1.034	.148	.712	7.007	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_PK

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Prestasi Kerja (Y)} = -16,540 + 0,249 \text{ Lingkungan Kerja (X1)} + 0,480 \text{ Kompetensi (X2)} + 1,034 \text{ Pengalaman Kerja (X3)}$$

### Uji Hipotes

#### Uji t (Pengujian Secara Parsial)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t secara parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.540	7.264		-2.277	.033
	TOTAL_LK	.249	.093	.286	2.670	.014
	TOTAL_KMP	.480	.121	.432	3.968	.001
	TOTAL_PLK	1.034	.148	.712	7.007	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_PK

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Lingkungan Kerja (Hipotesis 1)



Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai sig 0,014 dan nilai  $t_{hitung}$  2,670. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $< 0,05$ ) dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapat bahwa  $t_{hitung}$  ( $2,670 > 2,07378$ ). Maka dalam hal ini  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

2) Variabel Kompetensi (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi dengan nilai sig 0,001 dan nilai  $t_{hitung}$  3,968. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $< 0,05$ ) dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapat bahwa  $t_{hitung}$  ( $3,968 > 2,07378$ ). Maka dalam hal ini  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

3) Variabel Pengalaman Kerja (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pengalaman kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  7,007. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $< 0,05$ ) dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapat bahwa  $t_{hitung}$  ( $7,007 > 2,07378$ ). Maka dalam hal ini  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga pengalaman kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

**Uji F (Pengujian Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.004	3	100.001	26.192	.000 <sup>b</sup>
	Residual	83.996	22	3.818		
	Total	384.000	25			

a. Dependent Variable: TOTAL\_PK

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_PLK, TOTAL\_LK, TOTAL\_KMP

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan output tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar  $26,192 > F_{tabel} = 3,05$  dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dalam hal ini  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

**Tabel 8**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

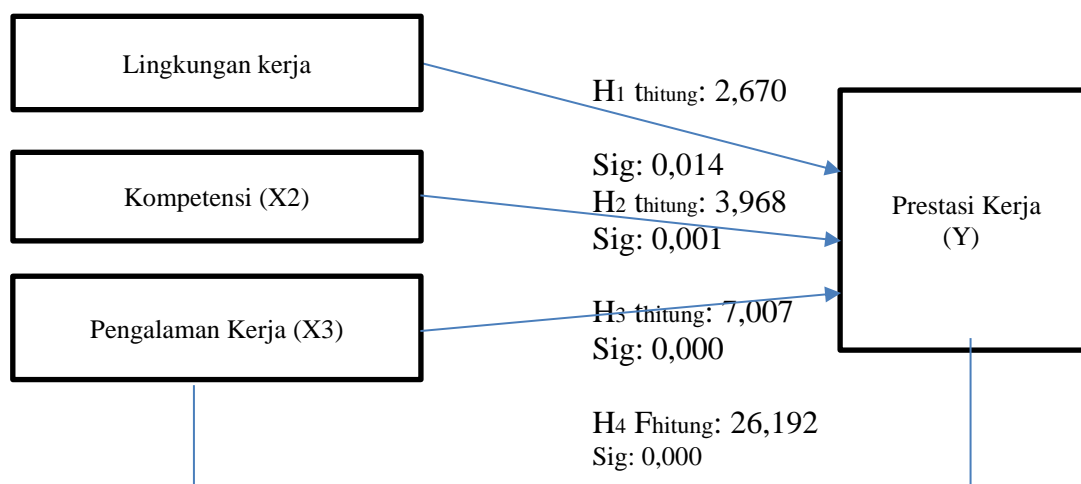
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.751	1.954

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_PLK, TOTAL\_LK, TOTAL\_KMP

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat di lihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,751 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,1% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai honorer sedangkan sisanya sekitar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Pembahasan Hipotesis



Keterangan :

- $\longrightarrow$  : Pengujian secara parsial
- $\longrightarrow$  : Pengujian secara simultan

**Gambar 5**  
Hasil Uji Hipotesis

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dimana variabel lingkungan kerja dengan nilai sig 0,014 dan nilai  $t_{hitung}$  2,670. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $<0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , di dapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,670 > 2.07387$ ). maka dalam hal ini  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan relevan kepada pegawai honorernya. Bahwa berdasarkan hasil tanggapan 26 responden pegawai honorer pada Dinas Perikanan di dalam penelitian ini diperoleh hasil sebesar 44,5% dimana menjawab Setuju, sehingga berdampak terhadap pengaruhnya lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nomor 5 (Suhu udara diruang kerja tidak dipenuhi sesuai dengan kebutuhan) dimana sebanyak 14 responden menjawab Setuju sebesar 53,8%, diperkuat dengan jawaban sangat setuju 5 orang sebesar 19,2% dan jawaban Ragu-Ragu 7 orang sebesar 26,9%.

Hal ini mengidentifikasi bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja kepada pegawai honorer untuk meningkatkan prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau. Hal ini dapat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jais, 2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji hipotesis ke dua, dimana variabel Kompetensi dengan nilai sig 0,001 dan nilai  $t_{hitung}$  3,968. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $<0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,968 > 2,07387$ ). Maka dalam hal ini  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompetensi pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan belum diterapkan secara maksimal. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 26 responden pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan didalam penelitian ini diperoleh sebesar 71,5% menjawab Sangat Setuju, sehingga kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat pernyataan nomor 8 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya) dimana sebanyak 19 orang menjawab Sangat Setuju sebesar 73,1% diperkuat jawaban 7 responden yang menjawab Setuju sebesar 26,9%.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai honorer belum optimal sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmiati, 2018) menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance di Kota Yogyakarta.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji hipotesis ke tiga, dimana variabel pengalaman kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  7,007 ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $> 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , di dapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,007 > 2,07387$ ). Maka dalam hal ini  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki tidak dapat diterapkan dalam pekerjaan dan bidangnya. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 26 responden pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan di dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 45,4% menjawab Sangat Setuju, sehingga berpengaruhnya pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan melihat pernyataan nomor 2 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena masa kerja yang mendukung), dimana sebanyak 19 responden menjawab Setuju sebesar 73,1%.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja pegawai honorer mampu menyelesaikan pekerjaan karena masa kerja yang mendukung sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Pengujian hipotesis yang ke empat bahwasanya nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  26,192 ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0,05, df=3,05$ ), di dapat  $F_{hitung}$  26,192 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 26,192 ( $26,192 > 3,05$ ). Maka dalam hal ini  $H_4$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dinata, 2016) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember. Didukung penelitian Rahmiati (2018) dengan judul pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finasia Multi Finance Makassar menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $2,670 > 2,07387$ )
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $3,698 > 2,07387$ )
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  ( $7,007 > 2,07387$ ).
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $26,192 > 3,05$ ) maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

#### V. Daftar Pustaka

- Amirul Fahmi, M. H. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Jurnal Bisnis, Manajemen dan perbankan Vol. 02 No.02 Tahun 2016 121-140
- Astri, M. T. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Kediri*. Vol. 01 No.05 Tahun 2017 ISSN : BBB-BBB
- Ceswirdani, H. S. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji*. Jurudsn Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tamansiswa Padang. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1 Januari 2017 ISSN : 2086-5031
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dinata, C. D. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember*.
- Gentari, R. E. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Quality Integration Program di PT Parkland Word Indonesia Cikande-Serang*. Jurnal Sains Manajemen Volume. 4 No. 1 Tahun. 2018.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditana
- Harudi, N. (2016). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Shoppeng*. Jurnal Mirai Management. Jurnal mirai management Vol 01 No 01 Tahun 2016

- Hendra Hdiwijaya, A. H. (2017). *Munich Personal RePEc Archive The Effect Of Competency And Discipline On Satisfaction And Implications On Employees ' Employment Achievement*. Politeknik Palcomtech, Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol 14 No .3 Tahun 2016
- Hutama, A. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 40 No.1 November 2016| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id* 13.
- Istiqomah, N. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, Keselamatan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Grup Jeep Merapi Land Cruiser Community di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman Yogyakarta*.
- Jais, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*.
- Latifah, N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang*. *Forum Ekonomi* Vol. 20 No 01 Tahun 2018
- Lukiyana. (2017). *Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Penempatan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Media Manajemen Jasa* ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017 [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id) *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*
- Mardianti, Y. (2017). *Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. sami surya perkasa sukoharjo*
- Putrima, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu*.
- Rahmiati. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Di Kota Makassar*. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam , Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Sefles, E. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan*. [elwindosefles@gmail.com](mailto:elwindosefles@gmail.com)
- Sugyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif. Kualitatif dan R&D* .Bandung:
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*