

Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pamong Praja Kota Palembang

Nabila Kintan Oktadinna

Prodi Bisnis Digital, Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sriwijaya Palembang

Corresponding Author: Nabila Kintan Oktadinna, e-mail: kintannabila28@gmail.com

Published: Oktober, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 80 orang pegawai yang dipilih dengan menggunakan metode *incidental sampling*. Metode pengolahan data menggunakan metode regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan variabel Disiplin kerja, Kompetensi dan Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, Kompetensi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 10%, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Uji R^2 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu disiplin kerja, kompetensi dan pengalaman kerja sebesar 9,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan agar memberi perhatian lebih pada kompetensi dan pengalaman kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline, competence, and work experience on employee performance within the Civil Service Police Unit. This study used primary data obtained by distributing questionnaires to 80 employees selected using incidental sampling. The data processing method used multiple linear regression. The results of this study indicate that simultaneously, the variables of work discipline, competence, and work experience significantly influence employee performance. Partially, competence and work experience have a significant effect at the 10% significance level, while work discipline has no significant effect on employee performance. The R^2 test results indicate that employee performance is influenced by three variables: work discipline, competence, and work experience, accounting for 9.1% of the total, while the remainder is influenced by other variables not included in this study. The results of this study recommend that companies pay more attention to competence and work experience.

Keywords: Work Discipline, Competence, Work Experience, and Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyaikompetensi kerja dan pengalaman kerja untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yangterus berkembang. Tetapi dalam hal ini pengalaman kerja harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi baik yang digerakkan, maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil

mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut.

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. “Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat” Abadi (2021:12).

Menurut Moeheriono (2019:95) kinerja adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja anggota. “Motivasi meskipun merupakan determinan yang penting dari prestasi kerja, bukanlah salah satu faktor. Variabel-variabel lain seperti usaha, kemampuan, dan pengalaman sebelumnya juga mempengaruhi prestasi kerja”.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, usaha, kemampuan dan pengalaman namun dalam penelitian ini peneliti akan meneliti 3 faktor yang mempengaruhi kinerja anggota yaitu kepuasan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja. Disiplin kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapainya dalam lingkungan kerja Anoraga (2019:18-24).

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Competence atau Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sebuah pekerjaan yang dilandaskan akan keterampilan berdasarkan tuntutan pekerjaannya Wibowo, N. (2016) kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi Sedarmayanti (2017).

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai (Rofi'i, M. 2019). Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya.

Kompetensi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat prestasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Menurut Wahjono et.al., (2020:140) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

Menurut Afandi (2021:21) ada beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu: dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja dan dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian.

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja sedangkan menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2021:71–72) yaitu: lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, suhu udara kelembaban udara. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang merupakan perangkat Pemerintah Kota Palembang dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah.

Menurut peneliti, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang pada bulan Oktober 2021 pada saat melakukan praktik kerja lapangan yang menjadi masalah bagi organisasi adalah disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini kadang yang biasa terjadi di lapangan di karenakan tenaga kerja yang kurang efektif didalam pekerjaannya. Contoh tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif atau menurunnya hasil kerja dari karyawan antara lain menganggur pada jam kerja, ngobrol, makan, merokok, istirahat sebelum waktunya, yang keseluruhan terjadi pada saat jam kerja. Hal hal yang menyebabkan terjadinya penurunan disiplin kerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja anggota satuan polisi pamong praja.

Kompetensi mengacu pada setiap individu karyawan, ada beberapa karyawan yang ditugaskan untuk suatu hal ternyata tidak menguasai bidangnya dan karyawan yang lain yang bukan menempati posisinya dapat menyelesaikan tugas tersebut, dari hasil itu dapat diketahui bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini dapat menyebabkan disiplin kerja karyawan menurun disebabkan karna masalah seperti itu. kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, Spencer and Spencer (2017).

Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya penurunan dari suatu disiplin kerja selain kepuasan kerja, kompetensi kerja, pengalaman kerja juga penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya, Mangkunegara (2014:21-31) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Menurut pengamatan peneliti di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang, banyak anggota yang masih kurang tingkat keterampilannya disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang pernah didapatkan apalagi karyawan baru yang belum bisa menguasai pekerjaan yang diberikan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan belum bisa dipahami sehingga timbul kesulitan yang dialami pada saat melaksanakan tugas yang diberikan dan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan kurang optimal.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah: 1). Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu lalu. 2). Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang. 3). Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang. 4). Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisa. 5). Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi Pamong Praja Kota Palembang”.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif karena menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang. Agar penelitian tidak keluar dari konteks yang ditentukan, penelitian ini dibatasi pada suatu masalah yang ada hubungannya dengan kepuasan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja.

Definisi operasional melekatkan arti pada suatu konstruk atau variable dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu. Suatu

definisi operasional merupakan semacam buku pegangan yang berisi petunjuk bagi peneliti yang berisi spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variable atau memanipulasikannya (Kerlinger, 2006).

Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert. Teknik analisis data menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Linier Berganda

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen di naikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	39.093	6.395		.000
	Disiplin Kerja (X_1)	.056	.106	.063	.534
	Kompetensi (X_2)	.012	.114	.013	.914
	Pengalaman Kerja (X_3)	-.155	.114	-.155	.177

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan terhadap data yang ada, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.165 ^a	.027	-.011	9.154
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja				

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,011 atau 1,1%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 1,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompetensi dan pengalaman kerja. Sedangkan selisihnya 98,9% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Prosedur pengujian variabel secara parsial sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 tidak berpengaruh terhadap Y .

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 berpengaruh terhadap Y .

2. Menentukan taraf signifikansi

penelitian 5% (0,05), table t signifikan = 0,05

Jika t signifikan > 0,05 H_0 diterima

3. Pengambilan keputusan berdasarkan Signifikansi

Jika t Signifikansi $\geq 0,05$ H_0 diterima (tidak berpengaruh)

Jika t Signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak (ada pengaruh)

Jika t signifikan < 0,05 H_0 ditolak

Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.093	6.395		6.113	.000		
	Disiplin Kerja (X_1)	.056	.106	.063	2.534	.000	.925	1.082
	Kompetensi (X_2)	.012	.114	.013	3.108	.000	.927	1.078
	Pengalaman Kerja (X_3)	-.155	.114	-.155	-1.362	.177	.994	1.006
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dilihat dari tabel 4 Uji t menghasilkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Signifikan 0,5 > 0,05). Variabel Kompetensi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja karena hasil uji t berturut-turut 0,914 dan 0,177 lebih kecil dari 0,05.

Hasil Uji F Hitung (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y .

$H_a : b_1 \neq 0 ; b_2 \neq 0 ; b_3 \neq 0$, artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y .

2. Kriteria Pengujian 0,05

Jika F signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima

Jika F signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Keputusan: Menolak atau Menerima H_0

Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.187	3	59.729	.713	.547 ^b
	Residual	6368.763	76	83.800		
	Total	6547.950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja						

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($0,713 > 2,84$) dan berdasarkan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh signifikansi $< 0,05$ ($0,547 > 0,05$) maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Pembahasan

Berdasarkan output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t di atas, berikut pembahasan uji parsial antara disiplin kerja, kompetensi, pengalaman kerja terhadap kinerja Anggota Satuan Pamong Praja.

1. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 0,534 \geq t_{tabel} -2,02108$, maka H_0 diterima. Kemudian hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai signifikan dengan taraf signifikansi dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar $0,595 > 0,05$, maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Satuan Pamong Praja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena dari segi pekerjaan, aktivitas yang dilakukan pegawai yaitu hadir tepat waktu saat bekerja, menggunakan waktu dengan sebaik mungkin, melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tugas dan aturan, mengerjakan pekerjaan bersifat mandiri inisiatif dan kreatif, sifat ketidaktergantungan pada orang lain dalam setiap pengambilan keputusan, menerima sanksi jika melakukan kesalahan, selalu menggunakan seragam kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh kantor dan ketegasan pimpinan yang dilakukan secara rutin dan merupakan pekerjaan yang monoton, tidak ada persaingan antar pegawai untuk mencapai target penjualan dan mereka tidak dituntut untuk melakukan kreativitas karena segala kebijakan telah diatur oleh pemerintah sehingga tidak terlalu banyak tantangan dalam pekerjaannya yang dapat menimbulkan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariska (2011) dengan judul “Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal” bahwa

hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja tergantung persepsi tiap individu. Berdasarkan teori Locke dalam Wijono (2010:126) mengatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki individu sangat bersifat pribadi. Karena disiplin tersebut muncul tergantung dari cara individu mempersepsikan ketidaksesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil yang telah dicapainya. Contohnya, individu yang mengalami “fobia” pada tempat kerja yang ruangnya luas akan menjadi “*nervous*” dan tidak senang bila ditempatkan pada ruangan kerja yang lebih luas.

2. Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} -1,362 > t_{tabel} 2,02108$, maka H_0 ditolak. Kemudian hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai signifikan dengan taraf signifikansi dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar $0,177 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan variabel kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. Salah satu indikator dari kompetensi adalah pengalaman. Seperti yang kita ketahui, pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja cukup lama di Polisi Satuan Pamong Praja sehingga karyawan telah memiliki pengalaman yang banyak di dalam bidang pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga & Susi (2015) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru” dan juga didukung oleh penelitian dari Suparno dan Sudarwati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh teori dari Wibowo (2016:280) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Pergeseran informasi ekonomi memerlukan *knowledge worker*, tingkat sumber daya manusia memiliki pengetahuan semakin tinggi. Keadaan tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia semakin penting, baik bagi eksekutif, manajer maupun pekerja (Spencer dan Spencer, 1993:343) dalam Wibowo (2016:280).

3. Pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap kinerja

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 0,108 > t_{tabel} 2,02108$, maka H_0 ditolak. Kemudian hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai signifikan dengan taraf signifikansi dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_2 diterima, yaitu pengalaman kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan interpretasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja pada pegawai berpengaruh signifikan terhadap tingginya kinerja pegawai pada kantor pelayanan Satuan Polisi Pamong Praja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Rahyuda (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar” dan hasil penelitian Dewi, et.al (2014) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara” yang juga menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang

Uji validitas model yang dilakukan melalui uji anova dan didapatkan harga $F_{\text{regression}} = 0,713$ dan signifikansi = 0,547, di mana signifikansi $< 0,05$, berarti persamaan yang diperoleh dapat menjelaskan pengaruh variabel disiplin kerja, kompetensi, dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja. Artinya disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Kekuatan hubungan antara variabelkompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja adalah $R = 0,27$. Nilai ini menunjukkan bahwa korelasi atau keeratan hubungan antara kepuasan kerja dengan ketiga variabel independennya adalah rendah. Nilai R_{Square} atau koefisien determinasi adalah 0,165, berasal dari kuadrat nilai $R (0,27)^2$. Hal ini berarti 53,9% perubahan variabel kinerja disebabkan oleh variabel disiplin kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja di tempat kerja, sedangkan sisanya (46,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kontrak psikologis dan spiritualitas di tempat kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmadiani dan Jusriadi (2018) yang ingin membuktikan pengaruh kompetensi, disiplin, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.039 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,228, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.002 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,554, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, Pengalaman kerja tidak mempunyaipengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.195 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,146, koefisien ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja, hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0.618 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2022) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2022) mengemukakan bahwa pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai. Responden pada penelitian ini berjumlah 80 orang Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang. 2) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang. 3) Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang. 4) Disiplin kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Nawawi. 2011. *Hubungan Pengetahuan Tentang APD dengan penggunaan APD Pada petugas Patroli PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta*. Jakarta: e- Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol. 48:215-2256
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. e- Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.4, No.4:937-946.

- Haryadi, M. E. P. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Iskandar, R. Z. 2018. *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah)* (Bachelor's thesis).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Rofi'i, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intension Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 54-65.
- Sasongko, A. Y. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Setiawan, N. 2019. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervaining Pada Kantor Pelayan Pajak Pratama Medan Kota. *JUMANT*, 11(1), 165–175.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Wibowo, N. 2016. Upaya memperkecil kesenjangan kompetensi lulusan sekolah menengah kejuruan dengan tuntutan dunia industri. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 23(1), 45-59.