

Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Syafruddin Kitta

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

syafruddin_k@yahoo.com

Nurhaeda

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id

Muhammad Idris

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

muhammadidris709@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin terhadap kinerja Pegawai Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 46 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang berhasil dikumpulkan akan diolah dengan beberapa tahap. Pertama analisis deskriptif. Kedua analisis linear berganda. Ketiga uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Keempat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas. Kelima uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Secara simultan Seluruh Variabel yang digunakan dalam penelitian in berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci *Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Jumady et al., 2021). Untuk mendorong kinerja karyawan, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi (Firman, 2017). Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Oleh karena itu, Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa

yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan (Gasmadia, Firman & Hamzah, 2022).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Kompetensi SDM memainkan peran kritical dan asensial karena pada satu sisi merupakan human capital dan active agent bagi perkembangan suatu organisasi sekaligus sebagai determinan kapabilitas untuk mengelola sumber daya organisasi. Penciptaan SDM yang mempunyai kompetensi menuntut peran serta dari dunia akademis. Hal ini berarti peran utama dari tenaga pengajar sangat penting dalam upaya meningkatkan student performance.

Salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. 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 mereka.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik juga dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai, karena Peran pegawai sebagai tenaga kerja Untuk itulah di dalam melakukan kegiatan pegawai harus dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam berkinerja sesuai tupoksi dan SOP.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan (Hidayat & Latief, 2018). Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan outcome. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi (Boon et al., 2018). Pada saat para manajer dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi

yang diajukan oleh orang-orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mitchell et al., 2013). Arti pentingnya upaya sumber daya manusia adalah bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Mereka menentukan tujuan dan menemukan inovasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Wright & Ulrich, (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian merupakan proses dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistimatis yang dikenal dengan istilah manajemen (Hamadamin & Atan, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Boon et al. (2018) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah nilai potensi yang dimiliki manusia untuk memberdayakan, memanfaatkan dan mendayagunakan semua kemampuan untuk menghasilkan manfaat yang besar untuk kemakmuran dan kesejahteraan bersama.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output (Nabawi, 2020). Menurut Audenaert et al. (2019) bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan (Audenaert et al., 2019). Acuan kinerja secara operasional adalah kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas dan keterpaduan dari output yang diperoleh (Nabawi, 2020). Kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari sesuai ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan penilaian standar (Tirtayasa, 2019). Dalam kepegawaian ini merujuk pada daftar pedoman penilaian pegawai (DP3) (Nabawi, 2020). Indikator dari kinerja standar adalah kinerja dalam kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas, dan keterpaduan dari hasil kerja. Apabila tujuan organisasi itu diketahui dengan jelas dan dibarengi dengan kemampuan yang cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut (Audenaert et al., 2019).

Kompetensi

Kaberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya (Gunawan et al., 2019). Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif (Tarigan & Setiawan, 2020). Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai (Otoo, 2020). Kedisiplinan setiap anggota dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas (Tarigan & Setiawan, 2020). Kompetensi merujuk kepada kerekarakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (Otoo, 2020). Kompetensi adalah mengenal orang seperti apa

dan apa yang dapat mereka lakukan. Bukan apa yang mungkin mereka lakukan (Tarigan & Setiawan, 2020).

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki individu sumber daya manusia sangat dipengaruhi aktivitas kerjanya (Irwin et al., 2019). Pengalaman kerja dalam manajemen SDM mempunyai banyak interpretasi yang berbeda-beda seperti dikemukakan oleh para ahli (Van Iddekinge et al., 2019). Pengalaman kerja adalah suatu proses yang dialami oleh individu SDM yang dapat membentuk serangkaian sikap dan perilaku dalam menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan tuntutan proses yang dialami (Puyod & Charoensukmongkol, 2019). Konsep ini mewarnai pandangan bahwa pengalaman akan diperoleh apabila seseorang pernah melakukan suatu aktivitas yang di dalamnya terdapat suatu kesan atau keistimewaan dalam mengatasi dan memberikan solusi atau aktivitas tertentu (Puyod & Charoensukmongkol, 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Al Sabei et al., 2020). Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2020). Havaei et al. (2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Disiplin Kerja

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah di tetapkan (Prayogi et al., 2019). Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku (Sudirman et al., 2019). Pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri (Putri et al., 2019). Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi (Putri et al., 2019). Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sudirman et al., 2019). Menurut Prayogi et al. (2019) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

- H1:** Faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar
- H2:** Faktor pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar
- H3:** Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar.

- H4:** Faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar.
- H5:** Faktor lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di kantor PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel karena populasinya tidak terlalu banyak yaitu sejumlah 46 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang berhasil dikumpulkan akan diolah dengan beberapa tahap. Pertama analisis deskriptif. Kedua analisis linear berganda. Ketiga uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Keempat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas. Kelima uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Kompetensi (X1)	X1.1	Pengetahuan (Knowledge)	(Prayogi et al., 2019; Sudirman et al., 2019)
	X1.2	Keterampilan (Skill)	
	X1.3	Perilaku (Attitude)	
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	Lama masa kerja	(Puyod & Charoensukmongkol, 2019; Van Iddekinge et al., 2019)
	X2.2	Banyaknya tugas yang pernah dikerjakan	
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	Fasilitas dan kenyamanan	(Al Sabei et al., 2020; Badrianto & Ekhsan, 2020)
	X3.2	Hubungan antar rekan kerja	
Disiplin Kerja (X4)	X4.1	Ketepatan waktu	(Putri et al., 2019; Sudirman et al., 2019)
	X4.2	Pelaksanaan prosedun	
	X4.3	Kehati hatian penggunaan perlengkapan kantor	
	X4.4	Kerapihan	
	X4.5	Tanggung jawab tinggi	
	X4.6	Kualitas kerja	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	Hasil Kerja	(Badrianto & Ekhsan, 2019; Lee et al., 2019)
	Y1.2	Kemandirian	
	Y1.3	Inisiatif	
	Y1.4	Adaptasi	
	Y1.5	Kerja Sama	

IV. HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini, karakteristik responden dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan status perkawinan.

Tabel 2. Data Demografi

Variabel	Measurement	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	25	54,3
	Perempuan	21	45,7
Umur	< 30 tahun	42	91,3
	31-40 tahun	4	8,7
Tingkat Pendidikan	SD/MI Sederajat	0	0
	SMP/MTs Sederajat	0	0
	SMA/SMK/MAN Se.	24	52,2
	Sarjana (S1/D-IV)	20	43,5
Status Pernikahan	Menikah	12	26,1
	Belum Menikah	34	73,9

Tabel 2 menunjukkan hasil kuesioner yang disebarakan pada 46 responden, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden (54,3%), dan perempuan sebanyak 21 responden (45,7%). Sebagian besar responden berumur < 30 tahun sebanyak 42 responden (91,3%), 31-40 tahun sebanyak 4 responden (8,7%) 41-50 tahun sebanyak 0 responden (0%), dan >50 tahun sebanyak 0 responden (0%). Diketahui sebagian besar responden yang berpendidikan SD/MI sebanyak 0 responden (0%), SMP/MTS sebanyak 0 responden (0%), SMA/SMK/MA sebanyak 24 responden (52,2%), DIV/SI sebanyak 20 responden (43,5%) dan lainnya sebanyak 2 responden (4,3%). Hasil kuesioner yang disebarakan pada 100 responden, diketahui sebagian besar responden sudah menikah sebanyak 12 responden (26,1%) dan belum menikah sebanyak 34 responden (73,9%).

Tujuan dilakukan sebuah uji validitas yakni untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan corrected item-total correlation yang diperoleh atau rhitung dengan 0,03. Jika rhitung lebih besar dari pada 0,03, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji pada tabel 3, menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,291. Koefisien reliabilitas variabel X1 memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabilitas tinggi seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Kompetensi	X1.1	0.647	0.682	Valid dan reliable
	X1.2	0.624		
	X1.3	0.522		
	X1.4	0.680		
	X1.5	0.668		
Pengalaman Kerja	X2.1	0.666	0.866	Valid dan reliable
	X2.2	0.799		
	X2.3	0.688		
	X2.4	0.762		

	X2.5	0.801		
Lingkungan Kerja	X3.1	0.627	0.782	Valid dan reliable
	X3.2	0.647		
	X3.3	0.653		
	X3.4	0.623		
	X3.5	0.829		
Disiplin Kerja	X4.1	0.751	0.837	Valid dan reliable
	X4.2	0.848		
	X4.3	0.616		
	X4.4	0.615		
	X4.5	0.699		
Kinerja Pegawai	Y1.1	0.633	0.699	Valid dan reliable
	Y1.2	0.774		
	Y1.3	0.761		
	Y1.4	0.677		
	Y1.5	0.677		

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41430645
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.078
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pengujian normalitas pada masing-masing variabel untuk mengetahui adanya tidak distribusi normal atau tidak maka digunakan pengambilan keputusan dengan cara mendeteksi residualnya dengan metode Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikan > 0.05, maka residualnya berdistribusi normal. Jika nilai nilai signifikan < 0.05, maka residualnya berdistribusi tidak normal. Berdasarkan tabel 4 dengan nilai n = 46, Nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikan α (0.05). Maka dapat disimpulkan Uji normalitas Kolmogorov Smirnov) residualnya berdistribusi normal.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas pada analisa regresi linear berganda. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.388	1.631		0.851	.401
	Kompetensi	-0.071	0.107	-0.116	-0.664	.557
	Pengalaman Kerja	0.067	0.088	0.164	0.761	.491
	Lingkungan Kerja	0.043	0.097	0.089	0.443	.732
	Disiplin Kerja	-0.051	0.105	-0.086	-0.486	.691

a. Dependent Variable: *ABS_Res1*

Berdasarkan tabel 5 pada variabel X1 (kompetensi) dengan nilai signifikan 0,557 lebih besar dari 0,05, variable X2 (pengalaman kerja) dengan nilai signifikan 0,491 > 0,05, variable X3 (lingkungan kerja) dengan nilai signifikan 0,732 > 0,05, dan variabel X4 (disiplin kerja) dengan nilai signifikan 0,691 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. Jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.521	1.892
	Pengalaman Kerja	.484	2.055
	Lingkungan Kerja	.453	2.187
	Disiplin Kerja	.413	2.399

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 nilai tolerance semua variable lebih besar dari nilai signifikan 0,10, sedangkan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari nilai signifikan 10,00. maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	0.623	.552	1.4772	2.046

Berdasarkan tabel 7 dapat nilai durbin watso (d) sebesar 2,046. Dengan melihat tabel test durbin Watson, nilai d lebih besar dari DU yaitu sebesar 1,7201 dan lebih kecil dari 4-DU yaitu sebesar 2,6552. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari autokolerasi.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Kompetensi	-.052	.173	-.024	-.301	.813
Pengalaman Kerja	.174	.140	.196	1.243	.233
Lingkungan Kerja	.415	.156	.437	2.660	.008
Disiplin Kerja	.235	.168	.263	1.399	.126

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai konstanta sebesar 4,568 variabel X1 (kompetensi) adalah sebesar -,039, dan variabel X2 (pengalaman kerja) adalah sebesar 0,161, variable X3 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,402 dan variable X4 (disiplin kerja) adalah sebesar 0,248. Kemudian ditransformasikan kedalam persamaan regresi logaritma (dobel log) yaitu

$$Y = 4.522 + -0.052X1 + 0.174X2 + -0.415X3 + 0,235X4 + e.$$

Berdasarkan tabel 8 hasil analisa regresi linear regresi berganda nilai t hitung variabel kompetensi sebesar -0,301 lebih kecil t-tabel 2.020 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.813 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Nilai t hitung variabel Pengalaman Kerja sebesar 1.243 lebih kecil dari t-tabel 2.014 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,233 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.660 lebih besar t-tabel 2.020 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 1.399 lebih kecil dari t-tabel 2.014 dan nilai signifikansi (sig) 0,126 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan tabel 9, diketahui nilai f-hitung sebesar 12,500 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 (Kompetensi), variable X2 (Pengalaman Kerja), variable X3 (Lingkunga Kerja) dan variabel X4 (Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja).

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	110.977	4	27.744	12.500	.000 ^b
Residual	90.999	41	2.219		
Total	201.976	45			

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	0.623	.552	1.482	2.046

V. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Secara simultan Seluruh Variabel yang digunakan dalam penelitian in berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa Indikator kompetensi perlu dievaluasi ulang oleh pimpinan untuk harus menempatkan kompetensi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Mengapa demikian, hal ini terbukti setelah dilakukan penelitian bahwa sebagai besar responden atau pegawai belum terlalu cocok atau belum pas pada penempatan jabatan yang diterimanya karenan kompetensi tidak member pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak selamanya kompetensi dapat member pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan anggapan bahwa jika suatu perusahaan apabila karyawannya mendapatkan posisi yang tepat dan sesuai dengan kompetensinya maka mungkin ada pengaruh signifikan dan apabila sebaliknya maka tidak terdapat penagruh signifikan terhadap kinerja seperti dalam penelitian ini.

Terlepas dari sifat tugasnya, pengalaman memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk berprestasi. Namun kemungkinan ini terwujud jika pengalaman yang diperoleh positif. Pengetahuan dasar biasanya merupakan prasyarat untuk pengguna yang efektif dari pengalaman seseorang. Hasil penelitian memberikan suatu anggapan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar, tidak memberikan dampak positif, oleh karena itu, pengalaman akan mengingatkan lebih banyak jenis item tugas yang sudah dikerjakan sehingga belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan belum memberi pengaruh signifikan terhadap tercapainya kinerja.

Lingkungan kerja akan menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat

Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan. Menurut tanggapan responden mengenai hal tersebut bahwa penetapan kesiplinan di Kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar perlu ditingkatkan lagi. Karena masih ada yang perlu untuk mendapatkan perhatian seperti pernyataan bekerja sesuai aturan, hal ini berarti masih banyak pegawai yang mungkin misalnya meninggalkan pekerjaan dengan berbagai alasan, walaupun pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik.

VI. KESIMPULAN

Hasil ini menunjukkan bahwa Secara parsial Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Secara simultan Seluruh Variabel yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Bagi pimpinan kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar diharapkan untuk terlebih dulu mengevaluasi kompetensi masing-masing pegawai dan menyesuaikan pengalaman kerjanya dan bersih tegas terhadap kedisiplinan kerja. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel bebas yang lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Firman, A. (2017). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Keunggulan Bersaing Pada PT Toyota Kalla Cabang Alauddin Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 6(1).
- Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 11(2), 188-195.
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., & Fisher, M. L. (2019). Competence-based human resource management in nursing: A literature review. *Nursing Forum*, 54(1), 91–101. <https://doi.org/10.1111/nuf.12302>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation

- of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20). <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Havaei, F., Astivia, O. L. O., & MacPhee, M. (2020). The impact of workplace violence on medical-surgical nurses' health outcome: A moderated mediation model of work environment conditions and burnout using secondary data. *International Journal of Nursing Studies* <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103666>
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Irwin, A., Nordmann, E., & Simms, K. (2019). Stakeholder perception of student employability: does the duration, type and location of work experience matter? *Higher Education*, 78(5), 761–781. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00369-5>
- Jumady, E., Sugiarto, S., & Latief, F. (2021). Management performance analysis based on total quality management principles. *Point Of View Research Management*, 2(1), 10-18.
- Lee, H., Chiang, H., & Kuo, H. (2019). Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 52–65. <https://doi.org/10.1111/jonm.12648>
- Mitchell, R., Obeidat, S., & Bray, M. (2013). The effect of strategic human resource management on organizational performance: The mediating role of high-performance human resource practices. *Human Resource Management*, 52(6), 899–921. <https://doi.org/10.1002/hrm.21587>
- Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit. *Wacana Equiliberium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100-112.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Otoo, F. N. K. (2020). Measuring the impact of human resource management (HRM) practices on pharmaceutical industry's effectiveness: the mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2019-0142>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The influence of communication and work discipline to employee performance. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426. <https://dx.doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <http://repository.uin->
- Puyod, J. V., & Charoensukmongkol, P. (2019). The contribution of cultural intelligence to the interaction involvement and performance of call center agents in cross-cultural communication: The moderating role of work experience. *Management Research Review*. malang.ac.id/5447/ <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2018-0386>

- Sudirman, A., Lie, D., Sherly, S., & Dharma, E. (2019). The impact of work discipline and work ethic on the teacher performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers TA 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Frieder, R. E., & Roth, P. L. (2019). A meta-analysis of the criterion- related validity of prehire work experience. *Personnel Psychology*, 72(4), 571–598. <https://doi.org/10.1111/peps.12335>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–65. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113052>