

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ALIMUDIN UMAR KABUPATEN LAMPUNG BARAT

Yulyanis ^{(1)*}, Kinanti Nurul Faithya ⁽²⁾, Meilinda Safitri ⁽³⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

*yuli.yanis01@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Alimudin Umar di Kabupaten Lampung Barat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada 29 orang pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana guna menguji sejauh mana pengalaman kerja dapat memprediksi tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,450. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,833 mengindikasikan bahwa sebesar 83,3 persen variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, sementara sisanya sebesar 16,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Uji t menghasilkan nilai sebesar 11,604 yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048, sehingga model dinyatakan signifikan pada taraf kepercayaan 95 persen. Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan oleh karena itu perlu dijadikan fokus strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di institusi pelayanan kesehatan.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja; Kinerja Pegawai; Manajemen Rumah Sakit; Pengembangan SDM; RSUD Alimudin Umar

Abstract. This study aimed to analyze the influence of work experience on employee performance at Alimudin Umar Regional General Hospital (RSUD) in West Lampung Regency. The research employed a quantitative approach with a survey method, using data collection techniques such as observation, interviews, documentation, and questionnaire distribution to 29 employees. Data analysis was conducted using simple linear regression to examine the extent to which work experience could predict employee performance levels. The results showed that work experience had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of 1.450. The coefficient of determination (R^2) was 0.833, indicating that 83.3 percent of the variability in employee performance could be explained by work experience, while the remaining 16.7 percent was influenced by other variables outside the research model. The t-test yielded a value of 11.604, which was higher than the t-table value of 2.048, indicating that the model was significant at the 95 percent confidence level. These findings confirmed that work experience was a key determinant in improving employee performance and should therefore be a strategic focus in the development of human resources in healthcare institutions.

Keywords: Work Experience; Employee Performance; Hospital Management; Human Resource Development; Alimudin Umar Regional Hospital

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi pelayanan publik, khususnya institusi kesehatan, pencapaian kinerja pegawai yang optimal

merupakan syarat fundamental bagi terciptanya mutu layanan yang unggul dan berkelanjutan. Rumah sakit sebagai garda terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan dituntut tidak hanya berorientasi pada hasil

klinis, tetapi juga pada efektivitas kerja sumber daya manusianya.

Pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa pelayanan kesehatan sesuai tingkat kepuasan rata-rata penduduk. Penyelenggaraannya juga harus sesuai dengan standar dan kode etik profesi yang telah ditetapkan. Pasien cenderung memilih atau menetapkan prioritas indikator kualitas pelayanan kesehatan, sebagai dasar untuk memutuskan tingkat kepuasannya (Syapitri et al., 2021).

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat (Mujiarto et al., 2019; Siyen et al., 2020). Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Nawangwulan et al., 2023).

Namun demikian, fenomena yang terjadi di berbagai rumah sakit daerah, termasuk di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat, masih menunjukkan adanya ketimpangan antara potensi sumber daya manusia yang tersedia dengan pencapaian kinerja aktual yang diharapkan. Salah satu permasalahan utama yang teridentifikasi dalam penyelenggaraan layanan di RSUD Alimudin Umar adalah belum optimalnya kinerja sebagian pegawai, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja mandiri, kecepatan dalam pengambilan keputusan, dan kualitas eksekusi tugas tanpa ketergantungan pada instruksi atasan.

Hasil pra-riset yang dilakukan, terlihat bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai pada RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung

Barat secara umum sudah baik, akan tetapi dilihat dari segi keterampilan yang dimiliki masih terdapat pegawai yang belum terampil dalam bekerja dan masih harus menunggu perintah atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada dasarnya keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan (Alhadi et al., 2022; Girsang & Tinambunan, 2022). Untuk mendapatkan hasil yang baik harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga-tenaga yang terampil, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan yang menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi.

Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas operasional lembaga dalam memenuhi standar pelayanan minimal bidang kesehatan. Di tengah kompleksitas tantangan pelayanan publik dan tuntutan masyarakat terhadap mutu layanan, kondisi tersebut menandakan adanya kelemahan struktural dalam kapasitas kerja individu pegawai. Kinerja pegawai adalah sebuah aksi, bukan kejadian, aksi kinerja kerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga (Adriyanti et al., 2023; Nurdin & Mulyanti, 2023; Tamarindang et al., 2017).

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya (Baihaqi, 2022; A. Husain, 2022). Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Adriyanti et al., 2023; Imban et al., 2017). Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu.

Dalam konteks ini, pengalaman kerja memegang peranan strategis sebagai determinan utama dalam membentuk perilaku kerja yang adaptif dan produktif. Pengalaman tidak hanya merepresentasikan akumulasi masa kerja, melainkan juga mencerminkan pematangan kognitif, teknikal, serta sikap kerja yang relevan terhadap kompleksitas tugas organisasi.

Literatur terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat pengalaman yang tinggi cenderung memiliki efisiensi kerja lebih baik, kemampuan penyelesaian masalah yang lebih matang, serta kecenderungan untuk menunjukkan inisiatif dalam peningkatan mutu kerja. Tiga penelitian yang dilakukan oleh Bili et al. (2018), Fiqra (2020), dan Husain (2018) semuanya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau produktivitas karyawan. Bili et al. (2018) menemukan bahwa kinerja pegawai tergolong sangat baik. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham, dengan korelasi sebesar 0,049. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, meskipun hanya sebesar 4,9%, sisanya 95,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal yang sama ditemukan oleh Fiqra (2020) di Bengkel Ahass Malang, menemukan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang. Sehingga dengan bekal pengalaman kerja membuat karyawan lebih cepat beradaptasi dengan pekerjaan di perusahaan, sehingga sehingga hal tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang. Sementara itu, Husain (2018) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan koefisien 0,224, artinya setiap peningkatan satu

satuan pengalaman kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,224. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,072 menunjukkan kontribusi pengalaman kerja terhadap kinerja hanya 0,72%. Meskipun kecil, pengalaman kerja tetap perlu diperhitungkan karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan (*gap*) antara argumentasi teoritis tersebut dengan realitas empiris yang terjadi di lapangan, di mana sebagian pegawai dengan masa kerja yang relatif panjang tidak secara otomatis menunjukkan performa yang tinggi. Hal ini memunculkan pertanyaan kritis, apakah pengalaman kerja secara nyata berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam konteks RSUD Alimudin Umar, ataukah terdapat variabel-variabel lain yang lebih dominan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Alimudin Umar di Kabupaten Lampung Barat. Dengan pendekatan kuantitatif dan analisis inferensial, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual maupun praktis dalam memahami peran strategis pengalaman kerja dalam peningkatan kinerja institusional, khususnya di sektor layanan kesehatan publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif yang bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian adalah pegawai RSUD Alimudin Umar, Kabupaten Lampung Barat, dengan pengumpulan data dilakukan pada periode April–Juli 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 145 orang. Sampel diambil sebanyak 20% dari populasi ($n = 29$) menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan fungsional dalam operasional rumah sakit.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu metode yang dilakukan untuk menganalisis data dengan menggunakan penalaran serta penelaahan dengan berpedoman pada pendekatan teoritis (Christina & Soedarsa, 2022). Walaupun ada data berupa angka-angka sifat analisisnya hanya terbatas pada pemberian informasi, menilai atau mengevaluasi data angka tersebut kemudian melakukan penafsiran dan menyimpulkan (Adji & Mega, 2022). Untuk menjawab perumusan masalah mengenai sejauh mana pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup berbasis skala *Likert* (1–5), dengan indikator variabel yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui korelasi

Pearson dan *Cronbach's Alpha* ($\alpha \geq 0,60$). Variabel independen adalah pengalaman kerja, diukur melalui lama masa kerja, penguasaan keterampilan, dan pemahaman terhadap tugas dan peralatan. Variabel dependen adalah kinerja pegawai, diukur dari dimensi efisiensi, efektivitas, pencapaian sasaran kerja, dan peningkatan performa.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji hubungan kausal antara variabel. Uji *t* digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah dikumpulkan kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Secara ringkas uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengalaman Kerja (X)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0.888	0.514	Valid
X2	0.775	0.514	Valid
X3	0.930	0.514	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0.790	0.514	Valid
Y2	0.751	0.514	Valid
Y3	0.944	0.514	Valid
Y4	0.944	0.514	Valid
Y5	0.891	0.514	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada variabel pengalaman kerja yang disajikan dalam Tabel 2, diperoleh bahwa nilai seluruh indikator tersebut lebih

besar dari r_{tabel} sebesar 0,514, sehingga seluruh indikator pada variabel pengalaman kerja dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang

digunakan untuk mengukur variabel tersebut memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3 juga menunjukkan hasil yang serupa. Seluruh indikator, memiliki nilai r_{hitung} yang semuanya lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,514. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel kinerja pegawai juga

dinyatakan valid. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kedua variabel telah memenuhi syarat validitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,813	2

Nilai reliabilitas konsistensi internal ditunjukkan pada Tabel 3 di atas. Koefisien *Cronbach Alpha* dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, setiap item pengukuran pada masing-masing indikator dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji normalitas residual dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear sederhana yang digunakan memenuhi asumsi distribusi normal terhadap *error* (residual). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi

Kolmogorov-Smirnov berada di atas taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, yang mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal secara statistik. Selain itu, sebaran titik pada P-P Plot mengikuti pola mendekati garis diagonal, yang memperkuat kesimpulan bahwa tidak terdapat penyimpangan serius dari asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal, sehingga model regresi yang dibangun layak untuk dianalisis lebih lanjut secara inferensial.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
1 Pengalaman Kerja	1,000	1,000

Berdasarkan Tabel 4, setiap variabel ditemukan memiliki nilai toleransi $\leq 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti yang menunjukkan adanya multikolinearitas.

Selanjutnya, dari pengolahan data statistik maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,000	1,815		1,653	0,110
Pengalaman Kerja	1,450	0,125	0,913	11,604	0,000

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3.000 + 1.450X$$

Nilai konstanta (α) sebesar 3.000 menunjukkan bahwa jika variabel independen, yaitu pengalaman kerja, bernilai nol, maka kinerja pegawai diperkirakan sebesar 3.000. Sementara itu, nilai koefisien regresi (β) untuk variabel pengalaman kerja sebesar 1.450 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.450. Dengan kata lain, terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai.

Pengujian pada Tabel 5 mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” Pengujian dilakukan

dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 11,604 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti bahwa pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memperkuat bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Berikut adalah hasil perhitungan nilai R^2 dan koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,913	0,833	0,827	0,76255

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.833. Nilai *R square* ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 83,3%, sedangkan sisanya sebesar 16,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Temuan ini selaras dengan teori Foster dalam Basyit et al. (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki daya tanggap yang lebih baik terhadap kompleksitas pekerjaan, serta memiliki tingkat inisiatif

yang lebih tinggi dalam menjalankan fungsinya secara mandiri.

Penelitian ini juga konsisten dengan pernyataan Mathis & Jackson (2012) yang menekankan bahwa pengalaman kerja merupakan investasi dalam human capital yang berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi. Demikian pula, studi oleh Fetesond & Cakranegara (2022) menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk perilaku kerja yang adaptif dan kinerja yang berorientasi pada hasil.

Secara lokal, temuan ini mendukung pernyataan Hadiwiryo (2019) yang menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan pengalaman kerja panjang memiliki keunggulan kompetitif dalam bidang teknis, adaptasi organisasi, dan efisiensi waktu kerja. Dengan demikian, secara

konseptual dan empiris, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu determinan utama dalam pembentukan kinerja pegawai sektor kesehatan publik.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman kerja melalui rotasi tugas, pelatihan lapangan, dan penugasan fungsional yang variatif dapat dijadikan sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen RSUD perlu merancang kebijakan pengembangan pengalaman kerja yang sistematis dan berkelanjutan sebagai bagian dari penguatan kualitas SDM.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat. Semakin tinggi tingkat pengalaman kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai, ditinjau dari efisiensi, efektivitas, dan pencapaian target kerja. Hal ini didukung oleh nilai koefisien determinasi sebesar 83,3%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja.

SARAN

Sebagai tindak lanjut, pengalaman kerja perlu dikelola melalui program pembinaan yang melibatkan praktik langsung, pendampingan oleh pegawai senior, serta rotasi tugas. Dukungan organisasi seperti lingkungan kerja yang suportif dan sistem evaluasi terintegrasi juga penting untuk memaksimalkan dampak pengalaman kerja. Mengingat penelitian ini hanya meninjau satu variabel bebas, disarankan agar penelitian

selanjutnya mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di sektor kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, R. R., & Mega, S. A. (2022). Analisis Strategi Pemasaran UMKM Di Kota Bandar Lampung Sebagai Strategi Bertahan Selama Masa Pandemi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02).
- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Alhadi, E., Mariskha, Z., & Bustan, J. (2022). Pengaruh pengalaman kerja praktek terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Seni*, 1(1), 1–8.
- Baihaqi, A. (2022). Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Al Iidara Balad*, 4(1), 1–17.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–

- 474.
- Christina, V., & Soedarsa, H. G. (2022). SWOT Analysis of Noodle Shop Product Business Development 81 During the Covid 19 Pandemic. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 37–46.
- Fetesond, M., & Cakranegara, P. A. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan, Kemampuan Akademis, dan Pengalaman Bekerja terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 259–274.
- Fiqra, A. (2020). *Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Ahass Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–9.
- Hadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2), 1–20.
- Imban, I., Kojo, C., & Mintardjo, C. M. O. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mujiarto, M., Susanto, D., & Bramantyo, R. Y. (2019). Strategi Pelayanan Kesehatan Untuk Kepuasan Pasien Di UPT Puskesmas Pandean Kecamatan Dongko Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 3(1).
- Nawangwulan, R., Hasanah, U., Puspita, R., & Wardani, D. S. S. A. W. (2023). Analisis Respon Time Perawat dengan Complaint Handling dalam Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Primaya Hospital Tangerang. *Edu Dharma Journal: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 189–198.
- Nurdin, A., & Mulyanti, D. (2023). Fungsi peranan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan keterampilan kinerja karyawan di perusahaan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 85–92.
- Siyen, S., Hadi, A. J., & Asriwati, A. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Mutu Pelayanan Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 3(3), 267–274.
- Syapitri, H., Hutajulu, J., Aryani, N., & Saragih, F. L. (2021). Hubungan Kualitas Pelayanan Kesehatan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Tb Paru yang Menjalani Program Pengobatan. *Jurnal Surya Muda*, 3(1), 1–11.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan

Yulyanis, Kinanti Nurul Faithya, Meilinda Safitri
Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)
Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Di Bank Bni Cabang
Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset
Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan
Akuntansi*, 5(2).