

Kompetensi Pengalaman Kerja dan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit yang Ada di Sukabumi

Dewi Resmanasari

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
resmanasaridewi@gmail.com

Received: 11.12.2022

Revised: 20.12.2022

Accepted: 28.12.2022

ABSTRAK

Tujuan research ini yaitu untuk memperoleh dampak kompetensi; pengalaman kerja; dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan tujuannya metode asosiatif kausal digunakan oleh peneliti. Populasinya yaitu karyawan rumah sakit yang ada di Sukabumi sehingga penarikan sampelnya memakai rumus Cochran yaitu menjadi 97 responden. Peneliti melakukan analisis-analisis data penelitian yang sesuai kriteria penelitian dengan menggunakan analisis multivariate regression. Adapun hasilnya baik secara mandiri maupun bersamaan kompetensi; pengalaman kerja; dan disiplin memiliki dampak yang luar biasa terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kompetensi; Pengalaman Kerja; Disiplin; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to obtain the impact of competence; work experience; and discipline towards Employee Performance. In accordance with the purpose of the causal associative method used by researchers. The population is hospital employees in Sukabumi so that the sample is drawn using the Cochran formula, which is 97 respondents. The researcher analyzed the research data according to the research criteria by using multivariate regression analysis. The results are both independently and simultaneously with competence; work experience; and discipline have a tremendous impact on employee performance.

Keywords : Competence, Work Experience, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap instansi khususnya dalam memberikan pelayanan pada masyarakat seperti halnya dengan rumah sakit senantiasa dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan memuaskan pasien atau pihak yang membutuhkan pelayanan dari instansi tersebut. Dimana bila seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi, berdasarkan pengalaman kerja yang dimilikinya, serta tingkat disiplin yang optimal niscaya kinerja atau tujuan instansi ini akan meningkat secara optimal, efektif dan efisien dan akan memenuhi semua harapan dari semua stakeholdernya. Sehingga kinerja ini diperlukan sumberdaya yang memiliki potensi yang

perlu dikembangkan secara kontinue serta perlu didukung dengan program nyata yang dapat meningkatkan hasil kerja secara kualitas maupun secara kuantitas. Sebagaimana menurut [1] bahwa kinerja merupakan sebuah aktivitas operasional yang terstruktur dan prosedural yang dilatarbelakangi dengan kapasitas; kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang berhubungan erat dengan produktivitas kerja dan nilai bayaran yang diterimanya. Jadi kinerja itu yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam rangka menghasilkan sesuatu yang diharapkan perusahaan untuk lebih optimal.

Untuk merealisasikan kinerja karyawan yang sesuai harapan seperti diatas, perlu didukung oleh faktor kompetensi dan latar belakang pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan serta tingkat disiplin yang tinggi. Dimana kompetensi ini secara sederhana yaitu ilmu pengetahuan; keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang diembannya sesuai posisi jabatan yang dijabat. Sebagai mana menurut [2] bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik yang dimiliki individu secara mendasar yang mampu langsung mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kompetensi yang dimiliki seseorang itu akan menjadi landasan karakter seseorang bahwa ia mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif sesuai visi dan misi perusahaan.

Selain kompetensi yang dimiliki seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya faktor yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan adalah faktor pengalaman kerja. Sudah tidak dipungkiri lagi kalau faktor ini secara efektif dan efisien mampu meningkatkan kinerja karena dengan pengalaman kerja yang dimilikinya akan mempermudah dan memperlancar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengalaman kerja yakni pengetahuan dan keterampilan yang dibentuk melalui proses yang dialami oleh seseorang dengan waktu dan metode suatu pekerjaan dengan melibatkan dirinya dalam melaksanakan tugasnya yang pernah ia digeluti. [3]. Sehingga pengalaman kerja ini harus dijadikan kerangka acuan perusahaan dalam menempatkan seseorang agar tingkat produktifitas kerja meningkat sesuai kompeten individu dalam bidangnya.

Selain kompetensi dan pengalaman kerja, Faktor disiplin juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja walaupun kompetensi dan pengalaman kerja seseorang yang dimiliki baik namun tingkat disiplinnya kurang maka kinerja karyawan dinilai akan tetap rendah. Sehingga disini diperlukan tingkat disiplin yang tinggi karena untuk menghadapi pressure dan tantangan yang akan dihadapi perusahaan di waktu sekarang dan masa yang akan datang, karena dengan adanya tingkat disiplin yang tinggi niscaya kinerja karyawan pun akan tinggi pula. Disiplin adalah sebuah konsep dalam berkomunikasi dalam organisasi yang digunakan oleh semua perangkat organisasi yang harus ditaati semua aturannya dalam rangka untuk mengatur dan

merubah sikap dan perilaku ke arah lebih baik..[4]. Dengan adanya disiplin ini tentunya akan menciptakan suatu kondisi yang tertib dan nyaman bagi seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggungjawab sesuai job desk.

Namun berdasarkan observasi ke beberapa rumah sakit yang ada di Sukabumi diduga masih ada praktek nilai KKN nya tidak berdasarkan kompetensi dan pengalaman kerjanya secara objektif bahkan tingkat disiplin sering diabaikan dalam penilaian kinerja karena mereka diistilahkan adanya kesenioritasan. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka tujuan research ini untuk mengetahui dampak dari kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit yang ada di Sukabumi.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah sebuah target yang dicapai dari pelaksanaan tugas baik kualitas atau kuantitas yang diraih karyawan sesuai dengan authoritynya, moral, etika dan tidak melanggar aturan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. [5], [6] dan [7] Indikator kinerja karyawan dalam reseach ini mengacu pada temuan dari [1] yakni :

1. Jumlah Pekerjaan;
2. Mutu kerja;
3. Kemandirian;
4. Gagasan;
5. Daya Adaptasi;
6. Kerjasama

Kompetensi

Kompetensi ialah Pengetahuan, perilaku dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga tujuan organisasi secara efektif dan efisien tercapai. [8], [9] dan [10]

Indikator kompetensi dalam reseach ini mengacu pada penelitian[9] yakni :

1. Pengalaman;
2. Tingkat pendidikan;
3. Loyalitas;
4. Kejujuran;
5. Tanggung jawab;
6. Kepandaian bergaul;

7. Prestasi kerja;
8. Inisiatif;
9. Kreatif

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yakni proses pembelajaran dan mendapatkan ilmu pengetahuan atau keterampilan sehingga potensi diri dalam berperilaku yang terus berkembang secara baik sehingga dengan ilmu pengetahuan yang diperoleh mampu memudahkan dan memperlancarkan pekerjaannya. [3], [9]

Pengalaman Kerja yaitu dimana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa bekerja di tempat kerjanya dikuasai oleh seseorang karyawan. [11], [12] dan [13]

Indikator pengalaman kerja dalam reseach ini mengacu pada [12] yakni :

1. Lama waktu kerja;
2. Tingkat pengetahuan;
3. Penguasaan pekerjaan;
4. Bekerja dengan tenang;
5. Dapat menduga

Disiplin

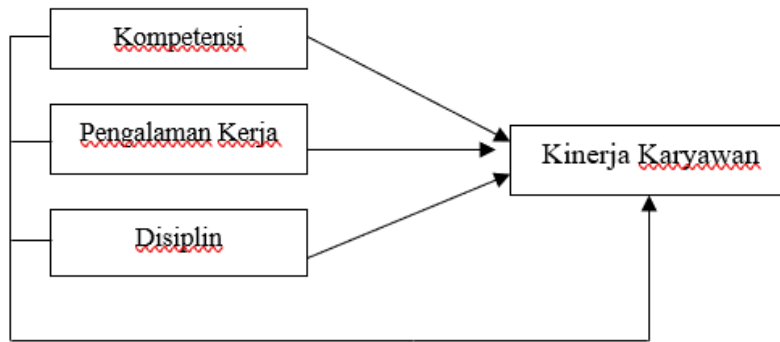
Disiplin yakni sebuah sikap yang menghargai dan mentaati serta mampu menjalankan seluruh aturan yang ada secara tertulis maupun tidak tertulis dengan penuh keikhlasan dan secara konsekuensi menerima sanksi bila melanggarnya [11] [13] dan [14]

Disiplin bisa diartikan bila seorang karyawan selalu tepat ketika atang dan pulang kerja, dan semua pekerjaannya diselesaikan dengan baik sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku[12]

Indikator disiplin dalam reseach ini mengacu pada penelitian [4] yakni:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggungjawab dan tugas dalam pekerjaan
4. Tingkat absen

Kerangka Penelitian



Hipotesis :

H-1 : Kompetensi memberikan dampak pada kinerja karyawan

H-2 : Pengalaman Kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan

H-3 : Disiplin memberikan dampak pada kinerja karyawan

H-4 : Kompetensi; Pengalaman kerja dan disiplin secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode reseach yang digunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Sebab sesuai tujuan research metode ini sesuai yaitu untuk mengetahui dampak kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja Karyawan Rumah Sakit yang ada di Sukabumi. Adapun populasinya pegawai rumah sakit yang ada di sukabumi yang jumlah tidak diketahui sehingga peneliti melakukan penarikan sampel dengan rumus Cohcran dengan batas error 10% sehingga sampelnya berjumlah 97 orang respoden dan teknik pengambilan sampelnya dengan random sampling. Data primer dengan skala likert yang menghasilkan data interval dijadikan acuan untuk pengukuran indikator research ini. Peneliti melakukan analisis- analisis data penelitian yang sesuai kriteria penelitian dengan menggunakan analisis multivariate regression.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Rumah Sakit yang ada di Sukabumi

Berdasarkan data yang diperoleh dari <https://inisukabumi.com/>, bahwa data rumah sakit yang ada di Sukabumi adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Rumah Sakit di Sukabumi

No	Nama Rumah Sakit	Alamat
1	RS Kartika	Jl. Jendral A. Yani No. 18 Kota Sukabumi - Jawa Barat Telp : (0266) 6250902
2	RSUD Sekarwangi	Jl. Siliwangi, 49 Cibadak Kota Sukabumi - Jawa Barat Telp: (0266) 531117 Fax: (0266) 531646
3	RSUD Pelabuhan Ratu	Jl. Jend. A. Yani No. 2, Pelabuhan Ratu Kab. Sukabumi - Jawa Barat Telp: (0266) 432081 Fax: (0266) 432082
4	RS Hermina Sukabumi	Jl. Raya Sukaraja RT. 003/03, Sukaraja Kota Sukabumi - Jawa Barat Telp: 0266 6252525 Fax: 0266 235020
5	RSI Sukabumi	Jl. Cibolang, Cisaat Kota Sukabumi - Jawa Barat Telp: 0266 61115
6	RSI Assyifa	Jl. Jend. Sudirman No. 3 Kota Sukabumi - Jawa Barat Telp: 0266 222663 Fax: 0266 218672
7	RS Secapa Polri	Jl. Bhayangkara No.166 Kota Sukabumi - Jawa Barat Telp: (0266) 229207 Fax: (0266) 226262
8	RS Syamsudin SH	Jl. Rumah Sakit No. 1 Kota Sukabumi - Jawa Barat 9Telp: 0266 225180 Fax: 0266 212988
9	RS Bhakti Medicare	Jl. Raya Siliwangi No. 186 B Cicurug Kota Sukabumi - Jawa Barat Telp: 0266 731555 Fax: 0266 731899
10	RS Ridho Galih	Jl Gudang Kota Sukabumi - Jawabarat Telp : (0266) 221983
11	RS Betha Medika	Jl. Raya Cikukulu, Cikukulu Kabupaten Sukabumi

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

No Item	R Hitung	R Kritis
Kompetensi1	0.938	0.300
Kompetensi2	0.722	0.300
Kompetensi3	0.926	0.300
Kompetensi4	0.911	0.300
Kompetensi5	0.668	0.300
Kompetensi6	0.750	0.300
Kompetensi7	0.917	0.300
Kompetensi8	0.880	0.300
Kompetensi9	0.527	0.300

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

No Item	R Hitung	R Kritis
PengalamanKerja1	0.677	0.300
PengalamanKerja2	0.711	0.300
PengalamanKerja3	0.715	0.300
PengalamanKerja4	0.652	0.300
PengalamanKerja5	0.747	0.300

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin

No Item	R Hitung	R Kritis
Disiplin1	0.686	0.300
Disiplin2	0.832	0.300
Disiplin3	0.817	0.300
Disiplin4	0.810	0.300

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	R Hitung	R Kritis
KinerjaKaryawan1	0.736	0.300
KinerjaKaryawan2	0.737	0.300
KinerjaKaryawan3	0.713	0.300
KinerjaKaryawan4	0.701	0.300
KinerjaKaryawan5	0.738	0.300
KinerjaKaryawan6	0.789	0.300

Pada tabel 2,3,4 dan 5, semua variabel dinyatakan valid karena semuanya hasil r hitung lebih besar dari r kritis = 0.300.

Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Crobach's Alpha
Kompetensi	0.931
Pengalaman Kerja	0.738
Disiplin	0.792
Kinerja Karyawan	0.830

Pada tabel 6, Hasil pengujian reliabilitas seluruh variabel dinyatakan reliabel karena angka alphanya > 0,60, maka semua variabel konsisten.

Pada tabel 7. Hasilnya dinyatakan berdistribusi normal karena hasilnya $0.062 > 0.05$.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig Lineariy
Kompetensi pada kinerja karyawan	0.000
Pengalaman Kerja pada kinerja karyawan	0.000
Disiplin pada kinerja karyawan	0.000

Pada tabel 8. Hasil uji linearitas nya dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini terdapat hubungan yang linier karena semua variabel memiliki nilai signifikansi linearity 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.488	.933		2.667	.009
	Kompetensi	-.030	.023	-.175	-1.308	.194
	Pengalaman Kerja	-.014	.055	-.038	-.258	.797
	Disiplin	-.001	.063	-.003	-.022	.982

a. Dependent Variable: RES2

Pada tabel9. Hasilnya data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena semua variable memiliki nilai sig lebih besar dari 0.05.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.573	1.746
	Pengalaman Kerja	.484	2.067
	Disiplin	.619	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 10. Hasilnya tidak terdapat gejala multikoleniaritas antar variabel bebas. Karena nilai tolerance untuk semua variabel > 0.10 dan V.I.F untuk semua variabel <10 jadi data ini memenuhi kriteria.

Hasil Uji Analisis Data

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.846	1.574		1.173	.244
	Kompetensi	.148	.038	.274	3.861	.000
	Pengalaman Kerja	.300	.093	.248	3.212	.002
	Disiplin	.750	.106	.483	7.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 11. Didapat persamaannya :

Kinerja Karyawan = 1.846+0.148 (Kompetensi) + 0.300 (Pengalaman Kerja) + 0.750 (Disiplin) Penjelasannya :

1. Nilai Konstanta= 1.846, jadi jika kompetensi; pengalamankerja; dan disiplin diabaikan, maka kinerjaKaryawan akan tetap = 1.846.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi= 0.148. Artinya bahwa apabila tingkat kompetensi naik 1 point maka kinerjakaryawan akan naik =0.148.
3. Nilai koefisien regresi pengalamankerja= 0.300. Artinya bahwa apabila tingkat pengalamankerja naik 1 point maka kinerjakaryawan= 0.300.
4. Nilai koefisien regresi disiplin= 0.750. Artinya jika tingkat disiplin naik 1 point maka kinerjakaryawan= 0.750.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.723	1.32543

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Pengalaman Kerja

Pada tabel 12. Hasil uji Koefisien Determinasinya =0.723 / 72.3% artinya bahwa kompetensi; pengalaman kerja; dan disiplin memiliki dampak sebesar 72.3% terhadap kinerjakaryawan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 13. Hasil Uji T hitung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.846	1.574		1.173	.244
	Kompetensi	.148	.038	.274	3.861	.000
	Pengalaman Kerja	.300	.093	.248	3.212	.002
	Disiplin	.750	.106	.483	7.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kesimpulannya dari pengujian hipoetsis t hitung (Parsial) adalah

- Bahwa kompetensi=3.861 > t tabel 1.986, dengan angka signifikansinya 0.000 < 0.05. Maka terdapat dampak signifikan kompetensi pada kinerjaKaryawan.

- Bahwa pengalamankerja=3.212 < t tabel 1.986, dengan angka signifikansinya 0.002 > 0.05. Maka tidak terdapat dampak signifikan pengalamanKerja pada kinerjaKaryawan.
- Bahwa disiplin=7.069 > t tabel 1.986, dengan angka signifikansinya 0.000 < 0.05. Maka terdapat dampak signifikan disiplin pada kinerjaKaryawan.

Tabel 14. Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444.745	3	148.248	84.387	.000 ^b
	Residual	163.379	93	1.757		
	Total	608.124	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Pengalaman Kerja

Pada tabel 14. Diperoleh nilai f hitung 84.387 > F table 2.70, dengan angka signifikansinya 0.000 < 0.005. maka kompetensi; pengalaman kerja; dan disiplin secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap KinerjaKaryawan.

Hasil penelitian sejalan dengan temuan penelitian oleh [13] dan [12] dimana hasilnya membuktikan bahwa kompetensi; pengalaman kerja; dan disiplin secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap KinerjaKaryawan.

KESIMPULAN

Kompetensi; pengalaman kerja; dan disiplin secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap KinerjaKaryawan Rumah sakit yang ada di Sukabumi. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen rumah sakit yang ada di Sukabumi harus mampu mempertahankan kompetensi; pengalaman kerja; dan disiplin sebagai faktor utama yang harus dioptimalkan dalam peningkatakn kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Setiadi, W. Ruswandi, and D. Resmanasari, "PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SETUKPA LEMDIKLAT POLRI PADA MASA PANDEMI COVID-19," *J. Ekon.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–10, 2021.
- [2] A. Pramadista, "Hubungan Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Taman Sari Kota Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 1–

- 13, 2019.
- [3] indra permadi euis lisnawati, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. IV, no. 3, pp. 24–31, 2018.
- [4] H. S. dan A. P. Rosanna Wulandari, “Kecerdasan Emosional dan Disiplin dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirtabumi Wibawa Kota Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 6, no. 1, pp. 49–59, 2020.
- [5] I. Permadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Cv Alam Hijau Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 24–31, 2017.
- [6] M. Erwansyah, H. Sulastini, and Hereyanto, “Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara),” *J. Bisnis dan Pambang.*, vol. 7, no. 1, pp. 32–40, 2018.
- [7] N. S. & D. W. Toha Rianto, “Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor kementerian Agama Kabupaten Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 121–128, 2019.
- [8] C. Wijaya, H. Nazmi, E. Susanto, and Rikky, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial,” *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 17–26, 2020.
- [9] W. Ruswandi and R. Mulyani, “Kompetensi , Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank yang ada di Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 61–73, 2020.
- [10] E. Suaebah, M. A. Haryadi, and E. Juliasnyah, “Kompetensi SDM dan Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan pada Koperasi yang ada di Kota Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 85–94, 2020.
- [11] A. Sartika, “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu,” *e-Jurnal Katalogis*, vol. 3, no. 1, pp. 54–65, 2015.
- [12] Likdanawati, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan,” *J. Visioner Strateg.*, vol. 7, no. 1, pp. 17–22, 2018.
- [13] B. E. Broto, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu,” *Inform. J. Ilmia Fak. Sains dan Teknol. Univ. Labuhannbatu*, vol. 7, no. 2, pp. 50–67, 2019.

- [14] S. Sabirin and I. Ilham, “Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 123–135, 2020, doi: 10.30596/jimb.v21i2.4295.