

## **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Yosomulyo Metro Lampung**

**Harits Kurniawan<sup>1</sup>, Reza Hardian Pratama<sup>2</sup>, Sastya Putri<sup>3</sup>, Denny Kurniawan<sup>4</sup>, Ilham Setyo Wibowo<sup>5</sup>**

1,3,4,5) Universitas Nahdatul Ulama, Lampung, Indonesia

2) Universitas Malahayati, Bandar Lampung, Indonesia

### **ABSTRAK**

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur baik atau tidaknya suatu instansi/organisasi, penelitian ini ingin mengetahui kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan disiplin kerja di puskesmas yosomulyo di kabupaten metro, metode pengambilan sampel pada penelitian ini ialah dengan metode purposive sampling, dengan jumlah sampel 100, uji yang dilakukan ialah uji validitas dan uji reliabilitas, uji yang dilakukan yakni Structural Equations Model (SEM) yaitu analisis jalur (*Path Analisis*) alat analisis yang digunakan yaitu Smart PLS.3, pada temuan yang didapatkan pada penelitian ini ialah, pengalaman kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Yosomulyo, secara substansial pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai puskesmas Yosomulyo, disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Yosomulyo. Secara substansial disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas Yosomulyo.

**Kata Kunci:** Pengalaman kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*Employee performance is a benchmark for whether an organization is good or not. This research wants to know employee performance which is influenced by work experience and work discipline at the Yosomulyo Health Center in Metro District. The sampling method in this research is purposive sampling method, with a sample size of 100, the tests carried out were validity tests and reliability tests, the tests carried out were the Structural Equations Model (SEM), namely path analysis (Path Analysis) the analysis tool used was Smart PLS.3, the findings obtained in this research were, positive work experience and significant to the performance of Yosomulyo community health center employees, work experience will substantially improve the performance of Yosomulyo community health center employees, positive work discipline and significant to the performance of Yosomulyo community health center employees. Work discipline will substantially improve employee performance at the Yosomulyo health center.*

**Keywords:** Work experience, work discipline, employee performance

Copyright (c) 2024 Andrew P

---

Corresponding author :

Email Address : harits942@gmail.com

## PENDAHULUAN

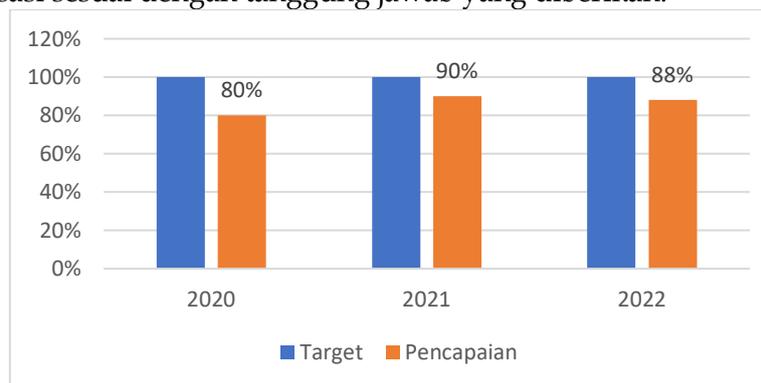
Sumber daya manusia di suatu organisasi memberikan kontribusi yang besar dalam kemajuan organisasi tersebut. Dalam kondisi ini SDM menjadi aset utama yang perlu di perhatikan kualitas dan kemampuannya di dalam sebuah organisasi. Kualitas SDM merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan SDM yang mempunyai kompetensi tinggi supaya dapat mendukung dalam peningkatan prestasi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah mutu SDM yang dimiliki organisasi maka akan semakin menurun kinerja pegawai dan mengakibatkan organisasi tersebut menjadi tidak stabil. Dengan begitu organisasi harus mampu mengelola kualitas SDM yang dimiliki secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Agustika (2023) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau cara mengelola hubungan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu efektif dan efisien serta dapat digunakan secara optimal sehingga mencapai tujuan bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengalaman kerja menjadi modal utama seseorang untuk terjun di dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan atau pemahaman yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari keterampilan, kemampuan dan pemahaman yang dimiliki, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari seberapa lama seseorang bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya Menurut Chandra dan Setyawan (2021) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja tersebut. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena disiplin kerja menggambarkan kredibilitas pegawai dalam mencapai suatu hasil kerja yang optimal. Kedisiplinan dapat menentukan bagus atau tidaknya kinerja pegawai hal itu ditunjukkan oleh kedisiplinan waktu serta pekerjaan yang diselesaikan secara tepat waktu. Pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja dapat melakukan segala tugas dan aktivitasnya sesuai dengan aturan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dapat menyebabkan kinerja menjadi tidak baik, karena pelanggaran yang dilakukan dapat menghambat tujuan yang telah di tetapkan. Disiplin kerja yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap hasil yang di berikan serta memperlambat untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan begitu, pimpinan harus memperhatikan kedisiplinan pegawainya dalam hal kehadiran saat jam kerja dan saat menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan dapat menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Menurut (Arif, dkk., 2020) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Puskesmas merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan yang bertanggung jawab dalam pembangunan kesehatan di suatu daerah. Puskesmas berperan dalam upaya kesehatan untuk meningkatkan kemauan, kemampuan dan kesadaran hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh kesehatan yang optimal. Dengan demikian, puskesmas dapat berfungsi sebagai instansi penggerak wawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat, serta pusat

kesehatan strata pertama. Puskesmas Yosomulyo berada di daerah Kelurahan Yosomulyo, Kecamatan Metro Selatan. Puskesmas Yosomulyo bergerak di bawah Dinas Kesehatan Kota Metro. Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi dapat dilihat dari pengalaman kerja dan kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap pegawai kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai. Akan tetapi masih ada hasil kinerja yang belum optimal dikarenakan kurangnya keterampilan yang dimiliki. Pentingnya kinerja dalam suatu organisasi yaitu untuk mencapai tujuan kerja secara efektif. Menurut Anwar Paramban (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Apriyansyah (2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga mengacu pada hasil yang telah dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.



(Sumber Data: Tata Usaha Puskesmas Yosomulyo)

**Gambar 1. Diagram Penilaian Kinerja Puskesmas Yosomulyo.**

## 1. KAJIAN LITERATUR

Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dimasa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personil dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Anisa (2022) kinerja pegawai adalah kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika kinerja karyawan sudah sesuai dengan sistem yang ada di perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai, namun sebaliknya jika kinerja karyawan di perusahaan buruk maka hal tersebut akan menghambat proses yang ada dalam sistem perusahaan sehingga akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Suwarto (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kinerja yang telah dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Habibillah (2021) kinerja pegawai yaitu seberapa baik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Peningkatan kinerja pegawai dapat mempengaruhi peningkatan prestasi organisasi di tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.

Anisa (2022) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada dua dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

### 1. Kualitas

Merupakan hasil kerja keras para pegawai yang sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang diperoleh oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dinilai baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuan

perusahaan. Ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

## 2. Kuantitas

Merupakan hasil kerja keras dari seorang pegawai yang mampu mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan perusahaan tersebut maka kinerja dari para pegawai sudah baik. Jika kuantitas merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

## 3. Kemampuan

Kemampuan adalah kemampuan atau kemampuan individu untuk menguasai suatu keterampilan dan digunakan untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

## 4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat di sintesiskan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa baik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan, kualitas, kuantitas dan kerja sama dengan pegawai yang lain.

Menurut Anisa (2022) pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik dengan pengetahuan atau keterampilan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Sedangkan menurut Sofian (2019) Pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Ibrahim (2020) Pengalaman dapat terjadi apabila orang tersebut telah lama melakukan suatu pekerjaan sehingga mengetahui detail dan metode terbaik untuk menghasilkan produk atau jasa. Tingkat pengalaman seseorang bergantung pada seberapa lama orang tersebut bekerja.

Menurut Anisa (2022) ada beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu :

### 1. Lama masa kerja

mengukur lamanya masa kerja yang dapat ditempuh oleh seseorang untuk memahami tugas atau suatu pekerjaan yang telah melaksanakan dengan baik.

### 2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan.

### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### 4. Keterampilan yang dimiliki

Keterampilan merupakan suatu kemampuan dalam menggunakan akal, pikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan, atau membuat sesuatu itu menjadi lebih bermakna sehingga dari hal tersebut menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

### 5. Profesional

Tingkat penawaran jasa atau layanan dengan peraturan dalam bidang yang dijalani dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya.

Dari berbagai uraian diatas dapat disintesis, bahwa Pengalaman kerja adalah penguasaan seseorang terhadap pekerjaannya serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dapat dilihat dari lamanya masa kerja yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang ingin dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari semua personil dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama

penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wardana (2020) Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik apabila pegawai menaati semua peraturan dan norma norma yang berlaku di organisasi. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Agustika (2023) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk para manajer berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia dalam mengubah suatu sikap dan suatu upaya dalam meningkatkan pemahaman serta kesediaan seorang dalam melaksanakan seluruh peraturan perusahaan.

Menurut Agustika (2023) ada empat indikator di dalam disiplin kerja antaranya adalah:

1. Ketepatan waktu.

Para pekerja datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan tertib. Dengan datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan tertib, disiplin kerja bisa dikatakan baik. Dalam hal ini, itu juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Ketaatan terhadap aturan.

Ikuti prosedur yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti prosedur yang ditentukan oleh perusahaan, dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan bahwa karyawan kepada perusahaan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan juga meningkat.

3. Kepatuhan

Kepatuhan adalah tindakan, tindakan atau perubahan sikap dan perilaku seseorang untuk menerima, mematuhi, dan mengikuti permintaan atau perintah orang lain secara sadar.

4. Tanggung jawab.

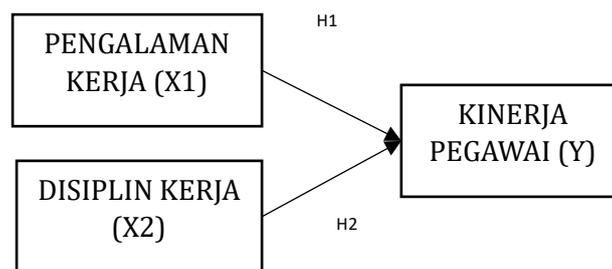
Dengan bertanggung jawab atas segala tugasnya, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan kinerja karyawan yang tinggi.

Hipotesis :

H1 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Yosomulyo

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Yosomulyo

Kerangka Pikir



Gambar 2 Kerangka Pikir

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di puskesmas yosomulyo. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Pengalaman Kerja(X1) Disiplin Kerja (X2). Variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai(Y). Selanjutnya variabel Moderasinya Semangat Kerja Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif dan kualitatif serta menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Metode yang digunakan dalam analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model – Partial Least Square Method Analisis data menggunakan Smart PLS,

SEM Partial Least Square. Penelitian digunakan untuk mengembangkan atau memprediksi suatu teori yang sudah ada. Analisis model pengukuran Normalitas, meliputi uji validitas konvergen, dan reliabilitas. serta pembahasan hasil uji hipotesis. Pengolahan bantuan aplikasi SMART PLS.3.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan karakteristik responden dalam penelitian ini menyoroti berbagai aspek responden antara lain jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan tertinggi. Menurut responden dalam penelitian ini, kumpulan data deskriptif secara parsial menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Responden Jenis Kelamin perempuan berjumlah 65 orang atau 63,8% dari 34 responden berjenis kelamin laki-laki. H. 35,2% Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki mempunyai peluang paling kecil untuk bekerja. Informasi yang paling banyak mencirikan usia responden adalah 18-25 tahun, yaitu sebanyak 66 responden atau lebih, 63,8% atau lebih, minimal 45 tahun ke atas, atau minimal 4 tahun ke atas.4,3%. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir: 66% dengan tingkat pendidikan tertinggi, 63,8% dengan tingkat pendidikan terendah, 2 atau 2, 2,1%.

**Tabel 1 Analisis Deskriptif Penelitian**

| Keterangan    | Kategori            | Frequency | Percentage |
|---------------|---------------------|-----------|------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki           | 35        | 36,2%      |
|               | Perempuan           | 65        | 63,8%      |
| Umur          | 18-25tahun          | 65        | 70,2%      |
|               | 26-30 tahun         | 15        | 14,9%      |
|               | 30-40 tahun         | 8         | 6,4%       |
|               | 40-45 tahun         | 6         | 6,3%       |
|               | 45 keatas           | 4         | 4,3%       |
|               | Pendidikan terakhir | Sd-Smp    | 0          |
| SMA           |                     | 2         | 2,1%       |
| Sederajat     |                     |           |            |
| D1-D3         |                     | 66        | 63,8%      |
| Sederajat     |                     |           |            |
| Strata1       |                     | 17        | 19.1%      |
| Strata 2      |                     | 15        | 14,9%      |
| Strata 3      | 0                   | 0         |            |

Sumber : Data diolah 2024

Penelitian ini menerapkan model persamaan menguji model penelitian yang diusulkan menggunakan software Smart PLS. Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan validitas dan reliabilitas..Hal ini dapat dievaluasi dengan faktor pemuatan (nilai harus lebih besar dari 0,5), rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) (nilai harus lebih besar dari 0,5), dan Cronbach. alfa. Nilainya harus lebih besar dari 0,5. lebih besar dari 0,7, dan nilai reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2016). Nilai prediksi pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai memenuhi kriteria nilai yang direkomendasikan.

**Tabel 2 Uji Validitas dan Reabilitas Penelitian**

| Item | Outer Loading | AVE   | Cronbach Alpha | Keterangan         |
|------|---------------|-------|----------------|--------------------|
| X1.3 | 0.705         | 0.548 | 0.784          | Valid dan reliabel |
| X1.4 | 0.790         |       |                |                    |
| X1.7 | 0.723         |       |                |                    |
| X2.1 | 0.776         | 0.635 | 0.839          | Valid dan Reliabel |
| X2.8 | 0.773         |       |                |                    |
| X2.9 | 0.839         |       |                |                    |
| Y.1  | 0.698         | 0.530 | 0.817          | Valid dan Reliabel |
| Y.2  | 0.789         |       |                |                    |
| Y.3  | 0.622         |       |                |                    |

|     |       |
|-----|-------|
| Y.4 | 0.790 |
|-----|-------|

Sumber : Smart PLS 3.0 2024

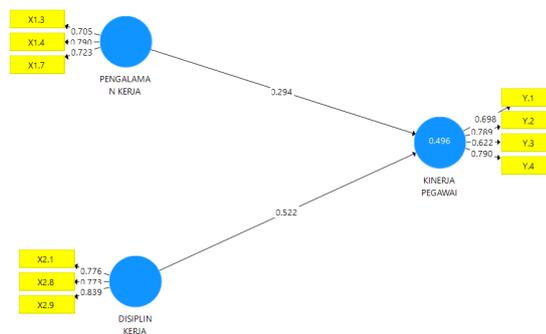
Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 3. di bawah ini dapat dilihat nilai R-Square untuk variabel Kinerja Pegawai, R -Square 0,819 dan R Square Adjusted 0,814. mampu menjelaskan variabel konstruk.

**Tabel 3 R-Square dan Adjusted Squared**

| R Square | R Square Adjusted |
|----------|-------------------|
| 0.819    | 0.814             |

Sumber : (Smart PLS 3..2024)

Setelah menganalisis model pengukuran, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis yang diajukan dengan model struktural. Penelitian ini menggunakan koefisien jalur dalam rentang yang dapat diterima sebagai model penelitian. Demikian pula, indeks pengujian dampak langsung spesifik menunjukkan kesesuaian yang wajar. Kedua jalur yang diprediksi itu signifikan,hipotesa H1 dan H2 didukung dalam penelitian ini :



**Gambar 3. Structural Model**

**Tabel 4 Path Analisis (Analisis Jalur)**

| Keterangan                          | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| PENGALAMAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI | 0.266               | 0.873           | 0.059                      | 2.030                    | 0.000    |
| DISIPLIN KERJA -> KINERJA PEGAWAI   | 0.988               | 0.993           | 0.091                      | 8.920                    | 0.000    |

Sumber : Smart PLS 3.0 2024

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan variabel Pengalaman Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.030 > t table yaitu 1,96 dan memiliki nilai signifikansi yaitu 0,00 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variable Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) Karena dengan Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamela Deswita (2018)

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 8.920 > t table yaitu 1.96 dan memiliki nilai signifikansi yaitu 0,33 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Karena dengan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latipah dan Pius Antonius Ndua (2023)

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, yang artinya jika Pengalaman kerja di tingkatkan maka kinerja pada Pegawai PUSKESMAS Yosomulyo Metro Selatan akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, yang artinya jika Disiplin kerja di tingkatkan maka kinerja pada pegawai PUSKESMAS Yosomulyo Metro Selatan akan meningkat.

#### Referensi :

- Agustika, N. D. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19* (Bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).
- Annisa, P. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Aksa, Y. D. T. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84-92.
- Alfarizi, M. I. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interoening (Studi Kasus Pada PT. Indopangan Sentosa)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Apriansyah, Z. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Ariansya, W., Laan, R., & Gesi, B. (2019). Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 14-22.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Chandra Gautama, G., & Setyawan, A. A. (2021). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indonesia Miki Industries* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ghozali, I. (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibillah, R. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Utama Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Hendrayani, H. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1-12.
- Hidayat, I. S. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Ibrahim, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Sektor Usaha Kedai Kopi Di Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Irianto, G. A. P., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

- melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Lubis, A. O. S. (2019). *Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan* (Doctoral dissertation).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Mulyanti, M., Supriyanto, S., Surajiyo, S., Firmansyah, A. G., & Putri, R. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau. *Escaf*, 1(1), 569-578.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Paramban, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Qodriah, S. L., Nurrohman, F., & Hartati, W. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Shahila Jaya Food. *Journal of Accounting and Business Studies*, 7(1).
- Saxena, U. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Exploitasi Perindustrian Gaweredjo Surabaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Sitanggang, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2).
- Sugiyono, 2017, *Metode, Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT. Alfabrta: Yogyakarta.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 27-34
- Suwarto, S. (2019). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN KOMITMEN PROFESI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO. *JURNAL SIMPLEX*, 2(3).
- Wardana, A. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *E-Prosiding Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo*, 35-42.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi

Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2).