

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS DASUK KABUPATEN SUMENEP**

Ach. Taufik Rahman¹⁾, Sayekti Suindyah²⁾, Subijanto³⁾

^{1,2,3)}Universitas Wijaya Putra, Surabaya
email : ¹⁾achtaufikrahman@gmail.com ²⁾sayektisuindyah@uwp.ic.id
³⁾subiyanto_m@yahoo.com

(Submit : 23 Juli 2021, Revised : 2 Agustus 2021, Accepted : 14 Agustus 2021)

Abstract This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 36 employees. The objectives of this study are 1). To find out and describe the object or research subject at the Puskesmas Dasuk, Sumenep Regency. 2). To test and analyze work experience, supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Dasuk Public Health Center, Sumenep Regency simultaneously. 3.) To know and analyze work experience, supervision and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance at the Dasuk Public Health Center, Sumenep Regency. The results showed that 1.) Work experience is a measure of the length of time or years of work that the health center employees have taken in understanding the duties of a job and have done it well. Supervision is a process to ensure that organizational goals in the Puskesmas Dasuk management are achieved. Work discipline is an attitude of the willingness and willingness of employees to comply with and obey the norms of work regulations at the Dasuk Puskesmas that apply around them. 2.) Work experience, supervision and work discipline simultaneously have a significant influence on the performance of employees at the Puskesmas Dasuk, Sumenep Regency, proven to be true and the hypothesis is accepted, 3.) Work experience, supervision and work discipline partially have a significant effect on employee performance at the Puskesmas In Sumenep Regency, the truth is proven and the hypothesis is accepted.

Keywords : Work Experience, Supervision, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dan terpenting dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Keberhasilan pembangunan kesehatan berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing manusia untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu. Puskesmas adalah penanggung

jawab penyelenggara upaya kesehatan untuk jenjang tingkat pertama dan merupakan ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia (Basid A, 2017).

Keberadaan dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan ditentukan oleh nilai-nilai dan harapan dari penerima jasa pelayanan tersebut. Di samping itu, penekanan pelayanan kepada kualitas yang tinggi tersebut harus dapat dicapai dengan biaya yang dapat dipertanggung jawabkan (Nurachmah, 2011). Dengan demikian, semua pemberi pelayanan ditekan untuk menurunkan biaya pelayanan namun kualitas pelayanan dan kepuasan klien sebagai konsumen

masih tetap menjadi tolak ukur pelayanan kesehatan yang diberikan. Pelayanan kesehatan pada masa kini sudah merupakan industri jasa kesehatan utama di mana setiap rumah sakit atau puskesmas bertanggung jawab terhadap penerima jasa pelayanan kesehatan. Organisasi pegawai merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan. Saat ini setiap organisasi khususnya rumah sakit dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang (Ummi M, 2015).

Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan organisasi memeriksa ulang ukuran kinerja organisasi mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Organisasi pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal dengan pengorbanan tertentu. Tujuan ini dimaksudkan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan kesejahteraan seluruh pegawai. Maka organisasi menetapkan pegawainya pada posisi masing-masing berdasarkan keahliannya dan statusnya berdasarkan tingkatan/jabatan pada masing-masing pegawai yang terdiri dari pegawai tetap atau pegawai kontrak sesuai dengan masa kerja, pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk disiplin mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh organisasi dan mengerjakan tugas pada tepat waktu serta berorientasi pada target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan produktivitas dari setiap pegawainya meningkat untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang lebih baik (Nana W dkk, 2015).

II. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka perlu diupayakan pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja pegawai yaitu dengan cara memperbaiki faktor-faktor pendukung kinerja tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah pengalaman kerja (Zainal, 2016).

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan seseorang/pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Manulang, 2014:73).

Ranupandojo, (2014:42) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Zainullah, dkk, 2012). Pegawai yang dipromosikan lebih cepat dari yang lain dikarenakan alasan utama memiliki modal yaitu pengalaman (Ali, dkk, 2012). Kemudian kurangnya pengalaman kerja sehingga banyak pegawai yang kurang mengerti tanggung jawab serta pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi pegawai Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2014:199). Disiplin datang tepat waktu, disiplin dalam bekerja, dan disiplin menerapkan sistem yang telah menjadi ketentuan organisasi / peraturan-peraturan yang ada.

Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan

Kinerja seorang pegawai memperlihatkan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan aktivitas keprofesiannya. Standar kinerja pegawai berhubungan dengan kualitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pegawai (Kusmianto, 2013:49).

Menurut Hasibuan (2013) seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test to

the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

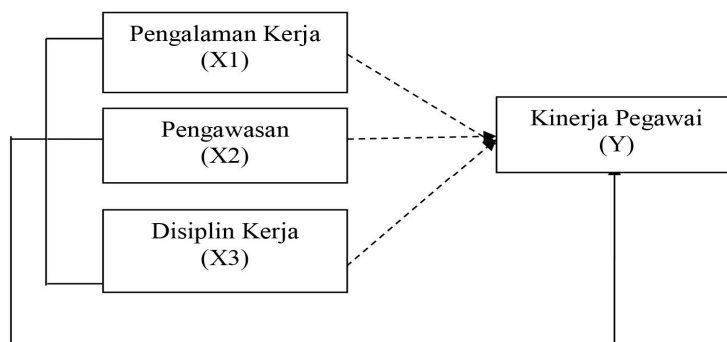
The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > = Pengaruh Simultan
- - - - -> = Pengaruh Parsial

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2014).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. teknik analisis data menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.985	3	.328	2.937	.001 ^a
Residual	3.577	32	.112		
Total	4.562	35			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Nilai F hitung adalah sebesar 2.937 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama, pengalaman kerja, pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “pengalaman kerja, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.308	.000
Pengalaman Kerja	1.044	.003
Pengawasan	1.619	.002
Disiplin Kerja	2.741	.001

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan

Diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua, ketiga dan keempat yang menyatakan bahwa “pengalaman kerja, pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa pengalaman kerja, pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pengalaman kerja, pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridho R, (2019), dalam penelitiannya tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun dan didukung oleh penelitian Rosinta R, (2017) pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji F menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar

2.937 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja, pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep (Y).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pengalaman kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainal, (2016) dan Nana (2015), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh pengalaman kerja sebesar 1.044 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pengawasan mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh karakteristik individu sebesar 1.619 dengan tingkat signifikan sebesar

0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh semangat kerja sebesar 2.741 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh pegawai puskesmas dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengawasan yaitu sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi di Puskesmas Dasuk dalam manajemen tercapai. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan kerja di Puskesmas Dasuk yang berlaku disekitarnya.
2. Pengalaman kerja, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

3. Pengalaman kerja, pengawasan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Siti Meriam., Shahrudin, Mohd Rizaimy dan Anuar, Azyyati. 2012. The Association between Job Positions, Work Experience and Career Satisfaction: The Case of Malaysian's Academic Staff. *Journal of Asian Social Science*,8(10): h: 35-44.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur penelitian suatu pendekatan parktek*. Edisi Revisi. Jakarta; Rineka Cipta.
- Aristarini L, Kirya K, Yulianthini N.2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja*. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Vol 2*.
- Asra P, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Azwar, S. 2014. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang, Riyanto. 2014. *Dasar-dasar Pembelanjaan*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.



Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan

- Basid A, 2017. Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Anjir Muara Kab. Barito Kuala Tahun 2017. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Cahaya Bangsa Banjarmasin.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gibson. 2014. *Penelitian Kinerja* Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenam belas PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hastono, Sutanto Priyo. 2016. *Analisa Data Pada Bidang Kesehatan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Helena P. 2019. *Supervision and Discipline Work Influence on Employee Performance at PT.ACS Aerofood Medan*. *Journal of Management Science (JMAS)*. Vol.1. No.3. 3 September 2019.
- Heri Susanto, 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang*. Tesis.
- Ichtiarini, 2019. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun*. Jurusan Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istanti, Enny, et al. 2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Manulang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (IG).
- Mondy, and Noe. 2015. *Human Resource Manajement*. Unite States of America: Davision of Simon & Schuster, Inc.
- Muhson, Ali. 2012. *Pelatihan Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi.
- Murwaningsih, Tri. 2013. *Perencanaan dan Pengawasan*. Cetakan Kesatu. Surakarta: UNSPress.

- Nana Wariati, Dahniar dan Tinik Sugiati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015.
- Nasution, M.N. 2015. *Manajemen Jasa Terpadu*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2014. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industry*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nurachmah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 6. Penerbit. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2014. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Ranupandojo, Husnan. 2014. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. BEFE.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rosinta, R.2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *JIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. Vol. 02, No. 02, May 2017.
- Rukhayati, 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol 5, No 2, 2018.
- Satriadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 6. Penerbit. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Penerbit. Ilham Jaya. Bandung.
- Siagian, P, Sondang. 2015. *Peran Staf dalam Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, Heri. 2015. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang*. Tesis. Malang: FPIPS IKIP Malang.
- Sutrisno. 2014. *Analisis Regresi*. Andi Offset : Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Edisi2*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Ummi, M. 2015. *Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar*. Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.
- Wibowo 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah kerja. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 8(3): 115-121.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keenam. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, IG. 2015. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yuliana, B.2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. Program Studi Ekonomi



Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan

Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri Sumatra
Utara.

Bahodopi Kabupaten Morowali. Jurnal
Katalogis. Vol:4.No:6.Juni 2016.

Zainal, 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja,
Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil
(PNS) Pada Kantor Kecamatan

Zainullah, Amin., Suharyanto, Agus., Budio,
Sugeng P. 2012. Pengaruh Upah,
Kemampuan Dan Pengalaman Kerja
Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan
Bekisting Pada Pekerjaan Beton. Jurnal
Rekayasa Sipil. 6(2): h: 125-134.