

The Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance with Work Experience as an Intervening Variable in Class D Hospitals in Pasaman

Nurkhofifah^{1*}, Ramdani Bayu Putra², Yosi Puspita Sari³, Hasmaynelis Fitri⁴
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Author: Nurkhofifah fifahregar27@gmail.com

ARTICLE INFO

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

Received : 5 February
Revised : 15 February
Accepted: 20 March

©2024 Nurkhofifah, Putra, Sari, Fitri:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to analyze the determinants of employee performance and work experience using work discipline and employee training at Passaman Class D Hospital as independent variables. The population and sample of this study amounted to 72 respondents with the sampling technique using the total sampling method. The methodology used is Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS tool. The findings show that work discipline has a positive impact on work experience. It also shows that training has a significant positive impact on professional experience. Work discipline also has a significant positive influence on employee performance. Training is proven to have a positive impact on employee performance. Work experience has been proven to have a positive impact on employee performance. Work discipline is proven to have a positive influence on work experience through employee performance. Training has a positive impact on work experience through employee performance

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Kelas D Pasaman

Nurkhofifah^{1*}, Ramdani Bayu Putra², Yosi Puspita Sari³, Hasmaynelis Fitri⁴

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Author: Nurkhofifah fifahregar27@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja

Received : 5 February

Revised : 15 February

Accepted: 20 March

©2024 Nurkhofifah, Putra, Sari, Fitri:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan kinerja pegawai dan pengalaman kerja dengan menggunakan disiplin kerja dan pelatihan pegawai RS Kelas D Passaman sebagai variabel independen. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 72 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Metodologi yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan tool SmartPLS. Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak positif terhadap pengalaman kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pengalaman profesional. Disiplin kerja juga mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan terbukti mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja terbukti mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap pengalaman kerja melalui kinerja karyawan. Pelatihan mempunyai dampak positif terhadap pengalaman kerja melalui kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting yang mempengaruhi pertumbuhan suatu organisasi. Hal ini bahwa sumber daya manusia suatu organisasi kunci penting menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi. (Bagus, Ratna, dan Imam 2021) mendefinisikan kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan karena sangat mempengaruhi sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan bagian penting bagi kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut (Bayu dan Fitri 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka. Menurut (Luscia, Bayu Putra, dan Iliyas 2023) kinerja adalah apa dilakukan oleh seorang pekerja suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian terkait dengan Kinerja karyawan telah banyak dilakukan seperti penelitian

(Bagus, Ratna, dan Imam 2021), (Bayu dan Fitri 2022), (Luscia, Bayu Putra, dan Iliyas 2023), (Rismawati 2018), (Wuwungan et al 2020), (Lie, 2018), (putri 2020), (Latief et al. 2024),(Surahman 2024),(Arsindi et al. 2022),(Ananda dan Dewi 2024),(Purwaningrum 2020),(Sani 2024),(Harnona 2022),(Isdiyarti, Suryoko, dan Dewi 2022)

Kinerja juga dipengaruhi oleh Pengalaman kerja, Pengalaman bekerja dalam suatu organisasi mencakup keinginan kuat bekerja pada organisasi. Beberapa karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi karena pengalaman bekerja dalam suatu organisasi yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja. Pengalaman kerja di perusahaan dapat menunjukkan bahwa seseorang berusaha untuk menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi. Oleh karena itu pengalaman kerja dapat menciptakan rasa ikatan di antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain diharapkan bahwa kinerja karyawan akan ditingkatkan oleh pengalaman kerja dalam organisasi yang ada.

Pengalaman kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, perlu diingat bahwa karyawan hanya dapat maju jika mereka bekerja dengan baik dan menghasilkan banyak yang. Dengan perkembangan zaman, keterampilan dan pengetahuan juga sangat penting. Pengalaman kerja dan pelatihan sangat penting karena pengalaman seseorang pekerja dapat menjadi acuan bagi pekerja lain karena hasilnya baik dan bermanfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan banyak faktor di atas, maka penelitian ini lebih fokus kepada faktor disiplin kerja dan pelatihan sebagai faktor dominan yang mempengaruhi dan menentukan kinerja karyawan melalui pengalaman kerja.

Kinerja Karyawan

(Bagus, Ratna, dan Imam 2021) mendefinisikan kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan karena sangat mempengaruhi Kinerja karyawan baik tentu saja merupakan bagian penting kemampuan perusahaan. Menurut (Bayu dan Fitri 2022) Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Menurut (Luscia,

Bayu Putra, dan Iliyas 2023) kinerja yang dilakukan seorang pekerja dalam suatu atau perusahaan.

Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dimaksud kinerja karyawan. Indikator keberhasilan biasanya digunakan untuk menilai tugas – tugas tersebut dan hasilnya akan diketahui bahwa karyawan mencapai tingkat kinerja yang ditetapkan. Semua bisnis, baik industri maupun jasa, berusaha untuk memastikan bahwa bisnis mereka tetap berkompetisi. Tentu saja hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang baik. Ketika kuantitas dan kualitas hasil dapat dimaksimalkan dengan karyawan melakukan pekerjaannya sesuai spesifikasi kerja yang ditetapkan perusahaan (Pianda 2018). Kinerja dapat digambarkan sebagai pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai tanggung jawab. Menurut Rivai (Rismawati 2018) Kinerja merupakan wujud kuantitas dan kualitas kerja seorang pegawai. Berdasarkan pendapat di atas, kinerja diartikan sebagai sejauh mana seorang pekerja melaksanakan tugas yang diberikan, dari sudut pandang kuantitatif dan kualitatif, melalui suatu proses yang terfokus pada pencapaian tujuan dan kepatuhan terhadap standar pelaksanaannya bahwa ketika hasil tercapai. Menurut (Wuwungan et al 2020) Dalam mengukur kemampuan seorang pegawai dan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Lie, 2018) Secara umum, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Indikator menentukan terwujudnya kinerja karyawan sebagai akibat penerapan dari perilaku kinerja yaitu Menurut (Nurjaya 2021) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Sekumpulan hasil kerja, yaitu segala jenis prestasi kerja yang dilihat dari hasil kinerja seorang pegawai.
2. Mutu hasil pekerjaan, yaitu segala satuan angka yang berkaitan dengan mutu atau kebaikan hasil.
3. Efisiensi, yaitu penggunaan sumber daya secara efisien serta efektif
4. Disiplin kerja, yaitu kepatuhan terhadap peraturan
5. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa disuruh.
6. Ketelitian, derajat kesesuaian hasil pekerjaan
7. Kepemimpinan, bagaimana pemimpin menjalankan kegiatan perusahaan
8. Kejujuran, salah satu kualitas manusia sulit untuk dipraktikkan.
9. Kreativitas, melibatkan pembangkitan gagasan atau munculnya gagasan.

Menurut (Siswanto) dalam (Sinambela 2018:356) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berhasil tidaknya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Frekuensi kehadiran menunjukkan apakah perilaku seorang karyawan memenuhi standar kerja perusahaan.
2. Tingkat Kewaspadaan: Pegawai yang sangat berhati-hati dan teliti dalam menjalankan tugasnya.

3. Kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan: Untuk mencegah kecelakaan kerja, pekerja harus mematuhi standar ketenagakerjaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan pedoman kerja.
4. Ketaatan pada peraturan pekerjaan: Peraturan pekerjaan harus dipatuhi untuk membuat pekerjaan lebih baik dan lebih lancar
5. Etika Kerja: Setiap pekerja harus mengikuti etika kerja saat bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja

Menurut (Luscia, Bayu Putra, dan Iliyas 2023) Disiplin kerja mengacu pada kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang berlaku. Karena semakin disiplin karyawan, maka kinerja perusahaan Anda secara keseluruhan akan semakin baik. Menurut (Sarmigi, Angela, dan Tiara 2022) Didisiplin berarti mengikuti peraturan atau kebiasaan yang berlaku di tempat kerja atau di masyarakat. Peraturan ini dapat ditulis atau tidak ditulis. Disiplin kerja, menurut mereka, adalah komponen terpenting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka secara optimal. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang sangat membantu perusahaan atau karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agustini 2019:89), Agustini (2019:97-99), (M. Fajar dan Blanakan 2024), (M. Fajar dan Blanakan 2024)

Penilaian disiplin kerja dalam penelitian ini mengikuti aspek - aspek Menurut Agustini (2019:104) antara lain:

1. Tingkat kehadiran, yang menunjukkan seberapa sering karyawan hadir untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan.
2. Tata cara kerja, yang menunjukkan bahwa semua karyawan harus mematuhi aturan dan peraturan perusahaan.
3. Ketaatan kepada atasan, menunjukkan mengikuti perintah atasan
4. Kesadaran kerja, yaitu sikap seseorang yang melaksanakan suatu pekerjaan baik atas kemauannya sendiri atau mendapatkan arahan.
5. Tanggung Jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dan tindakannya.

Pelatihan

(Wardhani 2020) Definisikan pelatihan penting bagi perusahaan menetapkan kebijakan pelatihan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya. (Abdurohman et al. 2022) Pelatihan adalah yang paling penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja, berpikir, dan keterampilan karyawan. Definisi pelatihan adalah Mengumpulkan pengetahuan, keterampilan dan sikap individu dan memanfaatkannya di tempat kerja sesuai dengan standar yang disyaratkan oleh organisasi. (Sunarto A. 2022) Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat bekerja secara profesional di bidang pilihannya. Manajer mendukung pelatihan karena meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Namun, harus mempertimbangkan manfaat pelatihan dengan waktu yang dihabiskan untuk itu.

Penelitian terdahulu yang meneliti pelatihan dalam hubungan dengan kinerja karyawan dan menemukan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan adalah penelitian, Sri Larasati(2018:110), Sri Larasati (2018:111), (Sedarmayanti,2018), (Adnyani & Dewi ,2019)

Penilaian variabel pelatihan dalam penelitian ini menggunakan dimensi teori yang meliputi (Nurdin,2019) menjelaskan terdapat indikator pelatihan yaitu :

1. Tujuan Pelatihan : untuk meningkatkan keterampilan peserta agar dapat mencapai dan mengembangkan karirnya secara optimal.
2. Materi pelatihan meliputi manajemen, psikologi ketenagakerjaan, komunikasi ketenagakerjaan, disiplin dan etika ketenagakerjaan, manajemen ketenagakerjaan, dan pelaporan ketenagakerjaan.
3. Metodologi Pelatihan: Pelatihan ini menggunakan pendekatan partisipatif melalui diskusi kelompok, pertemuan, simulasi, latihan, dan simulasi.
4. Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan.
5. Kualifikasi Pelatih yang memiliki pengetahuan khusus tentang materi pelatihan dan mampu memberikan motivasi yang konstruktif.

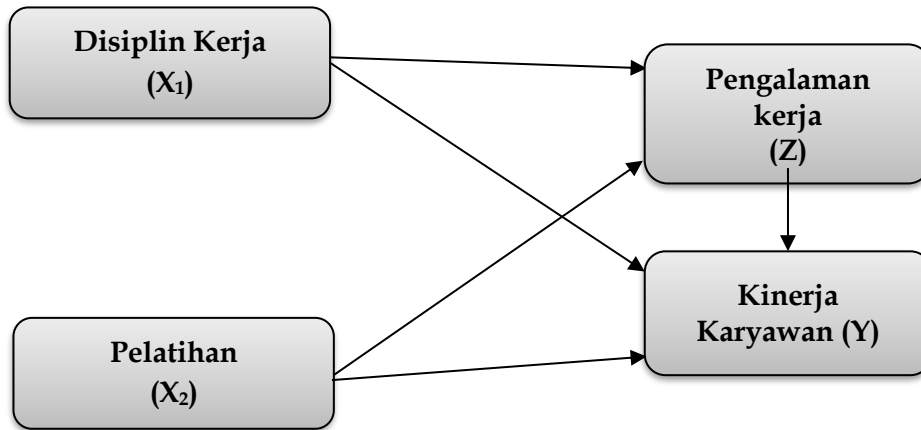
Pengalaman Kerja

(Notoatmodjo 2019) berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut (Kamaluddin 2022) Pengalaman kerja adalah pengalaman yang dimiliki seseorang sebagai tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan tertentu, yang ditunjukkan oleh jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan durasi pekerjaan. Menurut (Hanum Indriati dan Amga Nazhifi 2022) Pengalaman khusus mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh karyawan.

Pengukuran variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi dari Menurut (Lela et al., 2022) berpendapat bahwa Indikator dalam mengukur pengalaman kerja akan diukur dengan sebagai berikut :

1. Lama masa kerja Jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk mencari pekerjaan sejak pencarian dimulai. Durasi kerja dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat pengalaman orang yang menyelesaikan tugas. Karyawan yang tidak berpengalaman biasanya mengambil banyak tugas yang tidak memerlukan bimbingan.
2. Tingkat Pengetahuan : penalaman yang dimiliki oleh karyawan.
3. Tingkat Keterampilan: Pengetahuan mencakup pengetahuan tentang apa yang dibutuhkan karyawan: Konsep, prinsip, prosedur, pedoman, atau informasi lainnya.

Berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian, serta dijelaskan secara tidak langsung rumusan masalah dan hipotesis penelitian ini :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

METODOLOGI

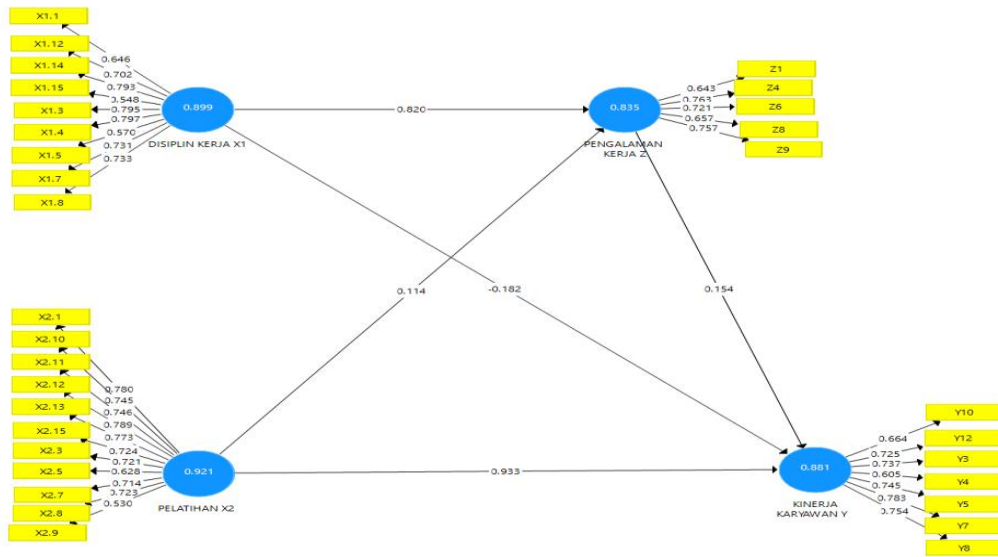
Penelitian ini adalah bentuk penelitian kuualitas, yang menggunakan variabel Disiplin kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Pengalaman Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Subjek penelitian ini karyawan Rumah Sakit Kelas D Pasaman yang beralamat di Terletak di Jl. Lintas Sumatera KM. 8 Jgr. Selamat Utara, Nagari Sitombo, Pdg. Gelugur. Populasi karyawan yang ada pada objek penelitian adalah sebanyak 259 orang dimana penentuan sampel menggunakan metode sensus. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif rendah maka sampel penelitian ini yaitu sebanyak 72 orang karyawan.

Metode analisis data penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Evaluasi dengan metode SmartPLS menggunakan evaluasi model internal dan eksternal. Parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan Cronbach's alpha)

Nilai validitas konvergen mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Hal ini terlihat dari nilai *loading factor* yang diharapkan $> 0,7$ sehingga ideal $> 0,5$ masih dapat diterima, sedangkan nilai *loading faktor* $< 0 > 1,96$ berarti hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai t-statistik $< 1,96$ maka hipotesis ditolak (Sugiyono (2020:64)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil proses pengujian dengan SmartPLS 3.0, dapat disajikan dalam bentuk visual dan dalam bentuk tabel sebagai berikut:



Gambar 2: Path Analysis
 Sumber : Hasil Pengolahan data SmartPLS, Tahun 2024

Gambar di atas memperlihatkan hubungan antar indikator yang membentuk masing-masing variabel dan bentuk hubungan antara variabel eksogen dalam hal ini Disiplin Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), Pengalaman kerja (Z) dengan variabel endogen dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y), baik hubungan secara langsung (*direct effect*) maupun hubungan tidak langsung (*indirect effect*). Selanjutnya adalah hasil ringkasan *result for inner weights* :

Tabel 1. Result For Inner Weights

Uraian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja X1-> Pengalaman Kerja Z	0.097	0.101	0.199	0.489	0.625	Hipotesis ditolak
Pelatihan X2 -> Pengalaman Kerja Z	0.720	0.724	0.108	6.665	0.000	Hipotesis diterima
Disiplin Kerja X1-> Kinerja Pegawai Y	0.760	0.769	0.142	5.335	0.000	Hipotesis diterima

Uraian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Pelatihan X2 -> Kinerja Pegawai Y	0.217	0.218	0.111	1.962	0.050	Hipotesis ditolak
Pengalaman kerja Z->Kinerja Pegawai Y	0.054	0.047	0.146	0.368	0.713	Hipotesis ditolak
Disiplin Kerja X1->Pengalaman Kerja Z->Kinerja Pegawai Y	0.127	0.111	0.136	0.928	0.354	Hipotesis ditolak
Pelatihan X2 ->Pengalaman Kerja Z -> Kinerja Pegawai Y	0.018	0.014	0.027	0.655	0.513	Hipotesis ditolak

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, Tahun 2024

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengalaman Kerja

Hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap pengalaman kerja di RS Kelas D Pasaman. Jika T hitung 0,489 lebih besar dari T tabel 1,966 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,625 < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Broto 2019) dan (Yoon 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pengalaman karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengalaman Kerja

Hasil pengujian hipotesis di atas diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dengan pengalaman kerja pada RS kelas D Pasaman. Jika T hitung 6,665 lebih besar dari T tabel 1,966 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Trijanuar 2019) dan (Na dan Hipertensiva n.d.) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap pengalaman kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis di atas diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Kelas D Pasaman. Jika T hitung 5,335 lebih besar dari T tabel 1,966 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (M. Fajar dan Blanakan 2024) dan (Vallennia, Atikah, dan Azijah 2019)

menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara kursus pelatihan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Kelas D Pasaman. Jika nilai T hitung 1,962 lebih kecil dari T tabel 1,966 dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,050 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS Kelas D Passaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Fidia Yusnita 2018) dan (Kurniarum et al. 2024) menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap pengalaman kerja LKP di An-Nurfah Jombang.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai RS Kelas D Pasaman. Jika nilai t hitung 0,368 lebih kecil dari t tabel 1,966 dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,713 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_5 ditolak. Artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Kerja et al. 2024) dan (Kirani 2023) menunjukkan Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengalaman Kerja

Hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kecil antara disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Kelas D Pasaman. Jika nilai t hitung 0,928 lebih kecil dari t tabel 1,966 dan nilai signifikansi lebih besar dari alpha ($0,354 > 0,05$), maka pengalaman kerja tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai RS Kelas D Passaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Karyawan et al. 2024) dan (Basyit, Sutikno, dan Dwiharto 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan perusahaan mementingkan pendidikan dan pengalaman kerja karena mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengalaman Kerja

Hasil pengujian hipotesis diatas diketahui terdapat pengaruh positif kecil terhadap kinerja pegawai antara pelatihan dan pengalaman kerja di RS Kelas D Pasaman. Jika nilai t hitung 0,655 lebih kecil dari t tabel 1,966 dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,513 > 0,05$), maka riwayat pekerjaan tidak dapat memberikan pelatihan terhadap kinerja pegawai RS Kelas D Passaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Bima Senatadin dan Mahanani 2024) dan (R. N. Fajar dan Susanti 2023) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalyi

pengalaman kerja diBadan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil pembahasan hipotesis penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pengalaman kerja dan perilaku kinerja karyawan. Sebaliknya Pengalaman kerja juga menjadi penentu bagi setiap individu untuk mau dan termotivasi dalam menerapkan perilaku Kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi yang semakin lebih tinggi. Ini juga dibuktikan dengan adanya temuan bahwa variabel pengalaman kerja sebagai variabel intervening mampu memperkuat pengaruh Disiplin kerja dan pelatihan dalam menciptakan perilaku Kinerja karyawandalam organisasi.

Untuk itu dalam pengembangan dan keberlanjutan organisasi dimasa yang depan pimpinan dan organisasi diharapkan semakin memperkuat faktor Disiplin Kerja dan Pelatihan dalam mewujudkan perilaku Kinerja Karyawan dalam organisasi, namun diharapkan juga memperhitungkan peningkatan pengalaman kerja karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- (2018:111, dan) Sri Larasati. 2020. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja." *Repository Universitas Siliwangi*: 1-152.
- (2019:89, dan) Agustini. 2022. "pengaruh disiplin kerja,motivasi kerja,dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)." *Stei.Ac.Id*: 5-19.
<http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>.
- (2021), Nurjaya. 2020. "Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkk." *Suparyanto dan Rosad (2015*: 1-13. [http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB%20II.pdf).
- 2018, Lie. 2023. "Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 5(6): 2528-37.
- Abdurohim et al. 2022. "Analysis Of The Effect Of Work Discipline And Technical Training On EmployeePerformance Of The Secretariat Office Of The Financial Transaction Reports AndAnalysis Center (PPATK)." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(5): 1-9.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Afandi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur." : 5-33.

- Ananda, Tarisa Aulia, dan Nabilla Kusuma Dewi. 2024. "Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." 4: 34-43.
- Arsindi, Arsindi et al. 2022. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Center of Economic Students Journal* 5(1): 86-95.
- Bagus, Ade, Natalia Ratna, dan Anindita Imam. 2021. "Equilibrium : Jurnal Ilmu Manajemen." 1(1): 32-38.
- Basyit, Abdul, Bambang Sutikno, dan Joes Dwiharto. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal EMA* 5(1): 34-40.
- Bayu, Ramdhani, dan Hasmaynelis Fitri. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur." *Journal of Law and Economics* 1(1): 1-9.
- Bima Senatadin, M. Aditya, dan Estu Mahanani. 2024. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Barista Coffee Shop Di Rawalumbu Bekasi, Jawa Barat." *Ikraith-Ekonomika* 7(2): 204-10.
- Broto, Bayu Eko. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Badanpusat Statistik Kabupatenlabuhanbatu." *Jurnal Informatika* 7(2): 50-67.
- Fajar, Mina, dan Sidik Blanakan. 2024. "The influence of work discipline on employee performance at kud mina fajar sidik blanakan subang." 7: 3047-57.
- Fajar, Revi Nur, dan Febsri Susanti. 2023. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan." *Jurnal Economina* 2(6): 1343-55.
- Fidia Yusnita. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia." 01(03): 353-56.
- Hanum Indriati, Inayat, dan Hashfi Amga Nazhifi. 2022. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta." *Jurnal Cafetaria* 3(1): 14-23.
- Harnona. 2022. "The Influence of Leadership Style and Work Decisions on Employee Performance At PT. Indah Sakti." *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen* 8(2): 192-210.

- Isdiyarti, Diyah, Sri Suryoko, dan Reni Shinta Dewi. 2022. "Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Globalindo Intimates Klaten." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 11(1): 102-8.
- Kamaluddin, Muhammad Hanif. 2022. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Mixmex Lamongan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 3(1): 1-11.
- Karyawan, Kinerja et al. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kerjasama Tim , Disiplin Kerja Terhadap." 2(1).
- Kerja, Pengaruh Pelatihan et al. 2024. "SELAT PANJANG Tri Aprilia Suciati Universitas Islam Riau , Pekanbaru , Riau , Indonesia Deswarta Universitas Islam Riau , Pekanbaru , Riau , Indonesia Abstrak dapat meningkatkan kinerja organisasi . Untuk dapat menerapkan program pelatihan , organisasi ka." 18(1): 58-79.
- Kirani, A. 2023. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen ...* 1(1): 43-53. <https://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA/article/view/5%0Ahttps://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA/article/download/5/3>.
- Kurniarum, Santi, Ratna Suhartini, Mein Kharnolis, dan Mita Yuniati. 2024. "Pengaruh Pelatihan Menjahit terhadap Minat Berwirausaha di LKP An-Nurfah Jombang." 8: 5350-58.
- Latief, Fitriani, Giri Dwinanda, Nurul Aqila, dan Muh Fajri. 2024. "Economics and Digital Business Review Apakah Kompetensi , Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan ?" 5(1): 262-71.
- Luscia, Copyrigt@ Barat, Ramdani Bayu Putra, dan Andre Iliyas. 2023. "Hasmaynelis Fitri INNOVATIVE." *Journal Of Social Science Research* 3: 124-41.
- Notoatmodjo. 2019. "the Analysis of the Relationship of Education Level, Working Time, and Work Experience on Knowledge Level, Attitude, and Behavior of Medical Record Officers About Medical Record Security and Confidentiality At Tk Ii Udayana Hospital in Denpasar City." 02(01): 51-66. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakasakti/index>.
- Purwaningrum, K. 2020. "Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention." *Universitas Pelita Bangsa* 7(1): 1080-92.

- Sani, Krisna Putra. 2024. "Influences Of Compensation , Motivation And Job Satisfaction On The Performance Of PT TMS Semarang Employees In The Marketing Division " Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TMS Semarang Devisi Pemasaran." 5(1): 2660-68.
- Sarmigi, Elex, Lia Angela, dan Tiara Tiara. 2022. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 25(1): 43.
- Sugiyono (2020:207). 2018. "Metode Penelitian." *Metode Penelitian*: 32-41.
- Sunarto A. 2022. "Pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG." *Jurnal Ilmu Sosial* 1(1): 27-36.
- Surahman, Ade. 2024. "Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Kombinasi Metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA) dan Pembobotan Entropy." : 28-36.
- Trijanuar, Harry. 2019. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali." *E-Jurnal Ekonomi* 4(10): 168-75.
- Vallennia, Kirana, Atik Atikah, dan Fitri Nur Azijah. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek)." *E-Jurnal Equilibrium Manajemen* 6(2): 39-49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>.
- Wardhani, Winda. 2020. "Sumber data dari PT. Suka Fajar Pekanbaru 36." : 36-44.