



Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Langsa Lama

Yuda Sayoga

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Rahmi Meutia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Muhammad Rizqi Zati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Alamat: Jl, Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Kec. Langsa Lama, Kota Langsa, Aceh 24416

Korespondensi penulis: rahmi.unsam@unsam.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the effect of work experience and work stress on employee performance at the UPTD Puskesmas Langsa Lama. This type of research is quantitative research, the population in this research is 119 employees with a sampling technique using random sampling with determining the sample size using the Slovin formula with an error rate of 5% or 0.05. So the number of samples used in this research was 92 respondents. The data analysis method uses multiple linear regression, t test (partial test), f test (simultaneous test) and coefficient of determination test (Adjusted R²). The results of research on multiple linear regression analysis show that $Y = 2.260 + 0.432 X^1 + 0.045 X^2$. The t test results show that work experience has a t sig value. $0.000 < 0.05$, which means work experience has a significant influence on employee performance at the UPTD Puskesmas Langsa Lama and work stress has a value of $0.284 > 0.05$, which means work stress has an insignificant influence on employee performance at the UPTD Puskesmas Langsa Lama. The f test results show that work experience and work stress have an f sig value. $0.000 < 0.05$, which means that work experience and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance at the UPTD Puskesmas Langsa Lama. The coefficient of determination test results (Adjusted R²) obtained a value of 0.159 or 15.9%.*

Keywords: *work experience; work stress; performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah 119 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan taraf tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t (uji parsial), uji f (uji simultan) dan uji koefisien determinasi (Adjusted R²). Hasil penelitian pada analisis regresi linear berganda diketahui bahwa $Y = 2,260 + 0,432 X_1 + 0,045 X_2$. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki nilai t sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama dan stres kerja memiliki nilai $0,284 > 0,05$ yang berarti stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama. Hasil uji f menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan stres kerja memiliki nilai f sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R²) diperoleh nilai sebesar 0,159 atau 15,9%.

Kata Kunci: *pengalaman kerja; stres kerja; kinerja.*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah individu atau kelompok yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Setiap organisasi memiliki tantangan dalam mencapai tujuannya, sehingga pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal dalam setiap melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dan sesuai dengan tanggung

jawab dan sejalan dengan tujuan organisasi. Pegawai adalah penggerak utama yang memiliki peran yang strategis di dalam organisasi, oleh karena itu kinerja pegawai yang baik akan mempermudah mencapai tujuan organisasi.

UPTD Puskesmas Langsa Lama adalah sebuah instansi pemerintah yang berfungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat khususnya bagi masyarakat yang berada di wilayah kerjanya, oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang maksimal dari setiap pegawainya untuk mampu meningkatkan taraf hidup dan menjaga kesehatan masyarakat. Pegawai yang memberikan kinerja yang tinggi tentunya akan mempermudah instansi tersebut untuk mencapai tujuannya namun kinerja pegawai yang buruk akan menghambat pencapaian tersebut, jadi kinerja merupakan faktor penting dalam pencapaian sebuah organisasi. UPTD Puskesmas Langsa Lama terletak di jalan pendidikan, Gampong Meurandeh Dayah, Kecamatan Langsa Lama, Kota Langsa. Memiliki visi misi dan tujuan yaitu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di kecamatan Langsa Lama secara adil dan merata. Menurut (Putra et.al 2023) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja dan stres kerja.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang di dapatkan dari lama waktu masa kerja yang telah dijalannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada 12 orang pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama diketahui bahwa masih terbatasnya pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang Unit Kesehatan Perorangan (UKP) dan Unit Kesehatan Masyarakat (UKM) yang menjadi tenaga strategis dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang menyebabkan terhambatnya proses pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan tingginya *turnover* atau tingkat perpindahan pegawai dari satu unit ke unit yang lain yang menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan yang baru dikarenakan tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pelatihan dan pengalaman kerja yang sudah dimiliki oleh pegawai tersebut tidak dapat digunakan secara maksimal di unit kerja yang baru.

Stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi kesehatan seorang pegawai yang disebabkan oleh ketidakmampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil wawancara mengenai stres kerja diketahui bahwa penyebab pegawai mengalami stres yaitu disaat banyaknya jumlah kunjungan pasien di UPTD Puskesmas Langsa Lama sehingga membuat tenaga medis sedikit kewalahan dalam memberikan pelayanan kesehatan dan pasien atau keluarga pasien yang tidak tertib dapat menghambat pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien yang menjadi penyebab munculnya rasa lelah dan stres saat mereka bekerja, kondisi ruang kerja yang kurang nyaman serta terbatasnya persediaan Bahan Habis Pakai (BHP) dan Alat Tulis Kantor (ATK) yang sangat di butuhkan saat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Andriani et.al (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akan tetapi hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kitta et.al (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dini et.al (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan Putra et.al (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama.

KAJIAN TEORI

1. Pengalaman Kerja

Menurut Siagian (2018) pengalaman kerja adalah segala pembelajaran yang didapatkan oleh seorang pegawai dari setiap pekerjaan yang dilalui selama masa bekerjanya. Menurut Handoko (2020) pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja menurut Sesti et.al (2023) adalah latar belakang pribadi, pendidikan kursus, latihan dan bekerja, tekad dan minat, sikap serta kemampuan analisis dan manipulatif.

Indikator untuk mengukur pengalaman kerja menurut Sedamaryanti (2016) adalah lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Juniarti dan Putri (2021) stres kerja adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan baik mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Wibowo et.al (2023) adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan pekerjaan yang kurang memadai, konflik antar pribadi, pimpinan dan kelompok kerja serta balas jasa yang terlalu rendah.

Indikator untuk mengukur stres kerja menurut Afandi (2018) adalah tuntutan tugas, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi atau gaya kepemimpinan.

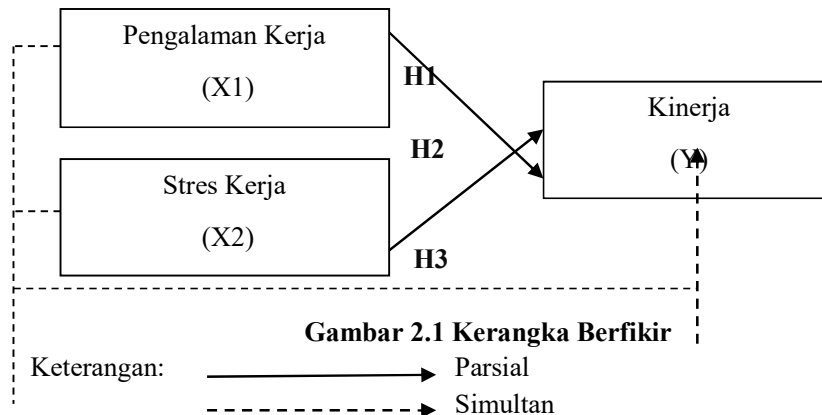
3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diberikan oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas secara keseluruhan yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Juniarti dan Putri (2021) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seorang pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) Juniarti dan Putri (2021) dan Mahyudin et.al (2018) yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan disekitar, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi, usia, pendidikan dan pengalaman kerja.

Mangkunegara (2019) menyatakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

KERANGKA BERFIKIR



Hipotesis

1. Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama.
2. Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama.
3. Diduga Pengalaman Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama, dengan jumlah populasi sebanyak 119 pegawai dan penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 0,05% dan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yaitu uji t (uji parsial), uji f (uji simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan pengolahan data menggunakan aplikasi Statistical Product And Service Solutions (SPSS) versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Correlated item-total correlation	R tabel	Keterangan
	Lama waktu atau masa kerja	Butir 1	0,602	0,361	Valid
		Butir 2	0,607	0,361	Valid
		Butir 3	0,559	0,361	Valid

Variabel	Indikator	Item	Correlated item-total correlation	R tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	Butir 4	0,581	0,361	Valid
		Butir 5	0,710	0,361	Valid
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Butir 6	0,734	0,361	Valid
Stres Kerja (X2)	Tuntutan pekerjaan	Butir 1	0,503	0,361	Valid
		Butir 2	0,517	0,361	Valid
	Tuntutan antar pribadi	Butir 3	0,513	0,361	Valid
		Butir 4	0,502	0,361	Valid
	Struktur organisasi	Butir 5	0,480	0,361	Valid
		Butir 6	0,643	0,361	Valid
	Kepemimpinan organisasi atau gaya kepemimpinan	Butir 7	0,522	0,361	Valid
		Butir 8	0,644	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X3)	Balas jasa	Butir 1	0,495	0,361	Valid
		Butir 2	0,493	0,361	Valid
	Kondisi kerja	Butir 3	0,567	0,361	Valid
		Butir 4	0,464	0,361	Valid
	Fasilitas kerja	Butir 5	0,504	0,361	Valid
		Butir 6	0,522	0,361	Valid
	Prestasi kerja	Butir 7	0,498	0,361	Valid
		Butir 8	0,545	0,361	Valid
	Pengakuan dari atasan	Butir 9	0,626	0,361	Valid
		Butir 10	0,548	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	Butir 1	0,751	0,361	Valid
		Butir 2	0,431	0,361	Valid
	Kuantitas kerja	Butir 3	0,504	0,361	Valid
		Butir 4	0,576	0,361	Valid
	Pelaksanaan tugas	Butir 5	0,464	0,361	Valid
		Butir 6	0,422	0,361	Valid
	Tanggung jawab	Butir 7	0,632	0,361	Valid
		Butir 8	0,666	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwasanya nilai *correlated item-total correlation* lebih besar dari nilai R tabel, maka setiap butir pertanyaan pada kuesioner ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

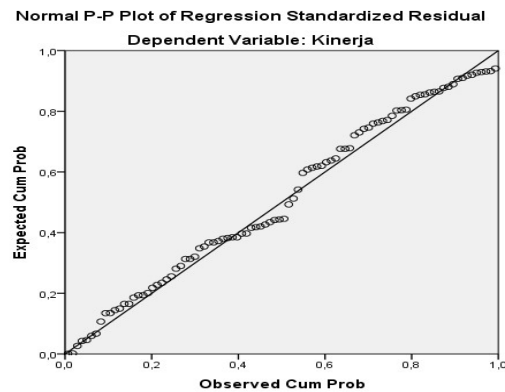
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,655	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,630	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,723	Reliabel
Kinerja (Y)	0,652	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner ini dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

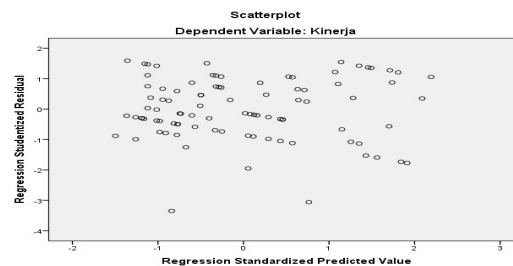
Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik normal p-plot di atas dapat diketahui bahwa pola titi-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya serta menunjukkan pola distribusi yang normal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat dari uji normalitas sehingga dapat dinyatakan data penelitian ini telah memenuhi standart uji normalitas.

Uji Heteroskedatisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedatisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot di atas dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian tersebut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman Kerja	0,987	1,014
	Stres Kerja	0,987	1,014

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari ntolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 yaitu pada variabel pengalaman kerja $0,987 > 0,1$ dan nilai VIF $1,014 < 10$ dan variabel stres kerja $0,987 > 0,1$ dan nilai VIF $1,014 < 10$. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel bebas tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	2,260	0,471	4,802	0,000
Pengalaman Kerja	0,432	0,100	4,343	0,000
Stres Kerja	0,045	1,077	0,937	0,284

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coefficientas* (B) di dapat persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,260 + 0,432 X_1 + 0,045 X_2$$

Dari persamaan analisis regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 2,260 yang menunjukkan bahwa nilai dari kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3).
2. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,432 menunjukkan bernilai positif yang artinya bahwa jika variabel pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja 0,432 dengan asumsi jika variabel stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,045 menunjukkan bernilai positif yang artinya bahwa jika variabel stres kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja 0,045 dengan asumsi jika variabel pengalaman kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_3) bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Pada uji t maka digunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut ini:

1. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika nilai $t \text{ sig.} < \alpha 0,05$
2. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika nilai $t \text{ sig.} > \alpha 0,05$

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	2,260	0,471	4,802	0,000
Pengalaman Kerja	0,432	0,100	4,343	0,000
Stres Kerja	0,045	1,077	0,937	0,284

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai t sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama.
2. Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t sig. $0,284 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama.

Uji F (Uji Simultan)

Pada uji f maka digunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut ini:

1. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika nilai t sig. $< \alpha 0,05$
2. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika nilai t sig. $> \alpha 0,05$

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,365	2	1,183	9,598	0,000
	Residual	10,965	89	0,123		
	Total	13,331	91			

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi atau adjusted R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,159	0,35101

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,159 yang artinya variabel pengalaman kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh sebesar 15,9% terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama, dan kemudian sisanya sebesar 84,1% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama, yang artinya adalah semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikannya. Stres kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama yang artina stres kerja tidak mempengaruhi kinerja secara langsung karna ada atau tidaknya stres kerja yang dialami pegawai mereka tetap mampu memberikan kinerja terbaiknya. Kemudian pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama. Pada hasil uji koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) diketahui bahwa bahwa nilai $\text{adjusted } r^2$ square sebesar 0,159 yang artinya variabel pengalaman kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh sebesar 15,9% terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Langsa Lama, dan kemudian sisanya sebesar 84,1% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti pelatihan, kompetensi, motivasi kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator* (Edisi ke 1). Zanafa Publishing, Riau.
- Ainayah, Y., Fauzi, Wahyuni, S.N. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.5, No1. Universitas Islam Sumatra Utara (UISU)*.
- Andriani, L., Efendi, Marisi, B.M., & Simatupang, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi. *Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah. Vol.1, No.2. Programn Studi Manajemen, STIE Sultan Agung*.
- Dini, N.K., Hadjri, M.I. & Zunaidah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Vol.6, No.3. Universitas Sriwijaya*.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 10). BPFE, Yogyakarta.
- Juniarti, A.T & Putri, D.G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja* (Edisi ke 1). Pena Persada, Purwokerto.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (Edisi ke 1). Rajawali Persada, Depok.

- Kitta, S., Nurhaeda, Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* Vol 6, No.1. Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar.
- Mahyuddin, T., Hanisah, Rahmi, C.L. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Aceh Timur *AGRISAMUDRA, Jurnal Penelitian* vol. 5, No.1. Universitas Samudra Langsa.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 11).PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Putra, D.W.W.I., Tahu, P.G., & Gunadi, B.N.G.I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja,Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertahanan Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS* Vol.4, No.8. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sesti, A., Nelwan, O.S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA Vol.11, No.1. Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intension pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(1).Universitas teknologi dan bisnis asia*.