

Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja yang Tepat, Kualifikasi Pendidikan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja : *Literature Review*

Sry Yunita^{1*}, Rosyidah², Tri wahyuni Sukesi³

^{1,2,3}Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan

*Email: 2307053011@webmail.uad.ac.id

*Penulis korespondensi: Jl. Kebun Raya Rejowinangun, Kotagede, Yogyakarta, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Naskah

Dikirim (4 November 2024)

Direvisi (13 November 2024)

Diterima (31 Januari 2025)

Kata Kunci:

kesesuaian penempatan kerja, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama terkait pengaruhnya terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan. Faktor-faktor seperti kesesuaian penempatan kerja, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja pegawai dalam berbagai organisasi. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur naratif dengan analisis deskriptif, di mana data sekunder dari artikel penelitian yang relevan dipublikasikan pada tahun 2014-2024 dianalisis. Sumber data berasal dari *ProQuest* dan PubMed. Hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, kualifikasi pendidikan yang memadai berperan dalam kompetensi teknis, dan pengalaman kerja memperkuat profesionalisme pegawai. Selain itu, disiplin kerja terbukti meningkatkan komitmen dan tanggung jawab karyawan. Kesimpulannya, pengelolaan SDM yang strategis dan efektif sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan praktik manajemen SDM yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara komprehensif.

PENDAHULUAN

Sektor publik di Indonesia menghadapi masalah dengan kinerja pegawai, yang dapat mengganggu penyediaan layanan publik. Pemerintah Indonesia telah melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena mereka menyadari pentingnya manajemen kinerja (1).

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena berfungsi sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat beroperasi dan digunakan. Peran sumber daya manusia ini sangat penting sehingga dapat menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Sumber daya manusia mencakup berbagai potensi, termasuk pikiran dan ide, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin. Manajemen kinerja adalah bagian penting dari tugas manajemen sumber daya manusia. Bagian manajemen yang mengelola kinerja ini lebih dikenal sebagai manajemen kinerja (2).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, dedikasi, dan waktu yang digunakan. Kinerja ini dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan dan minat pekerja, pemahaman terhadap tugas dan peran yang diberikan, serta tingkat motivasi pekerja (3). Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan. Karyawan akan mencapai prestasi kerja jika mereka disiplin dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik(4).

Kinerja karyawan memiliki peran krusial karena berhubungan langsung dengan hasil dan kesuksesan organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan memberikan dampak positif terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (5). Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu metode efektif adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terencana. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan serta membentuk sikap karyawan yang selaras dengan tujuan perusahaan(6).

Kualifikasi pendidikan terkait dengan tingkat pendidikan, dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan produktivitas atau kinerja tenaga kerja, yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerjanya (7).

Penempatan kerja adalah proses yang dilakukan untuk menempatkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan formasi. Dengan kata lain, penempatan pegawai bertujuan untuk menyelaraskan formasi dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian pegawai tersebut (8).

Pengalaman kerja adalah pengalaman yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas tertentu, yang diukur berdasarkan jenis pekerjaan dan durasi pelaksanaannya. Pemanfaatan pengalaman kerja ini dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (9).

Manajemen memanfaatkan disiplin untuk mendorong anggota organisasi agar memenuhi berbagai persyaratan. Disiplin berfokus pada kesadaran individu dalam mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi (10). Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab tanpa memerlukan pengawasan dari atasan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin seorang pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti ketepatan waktu, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien (11).

Masalah sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama bagi perusahaan yang ingin bertahan di era globalisasi dengan persaingan yang semakin ketat. Dalam perusahaan, potensi sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan optimal. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada bantuan atau ketersediaan dana, tetapi yang paling penting adalah faktor manusia itu sendiri (12).

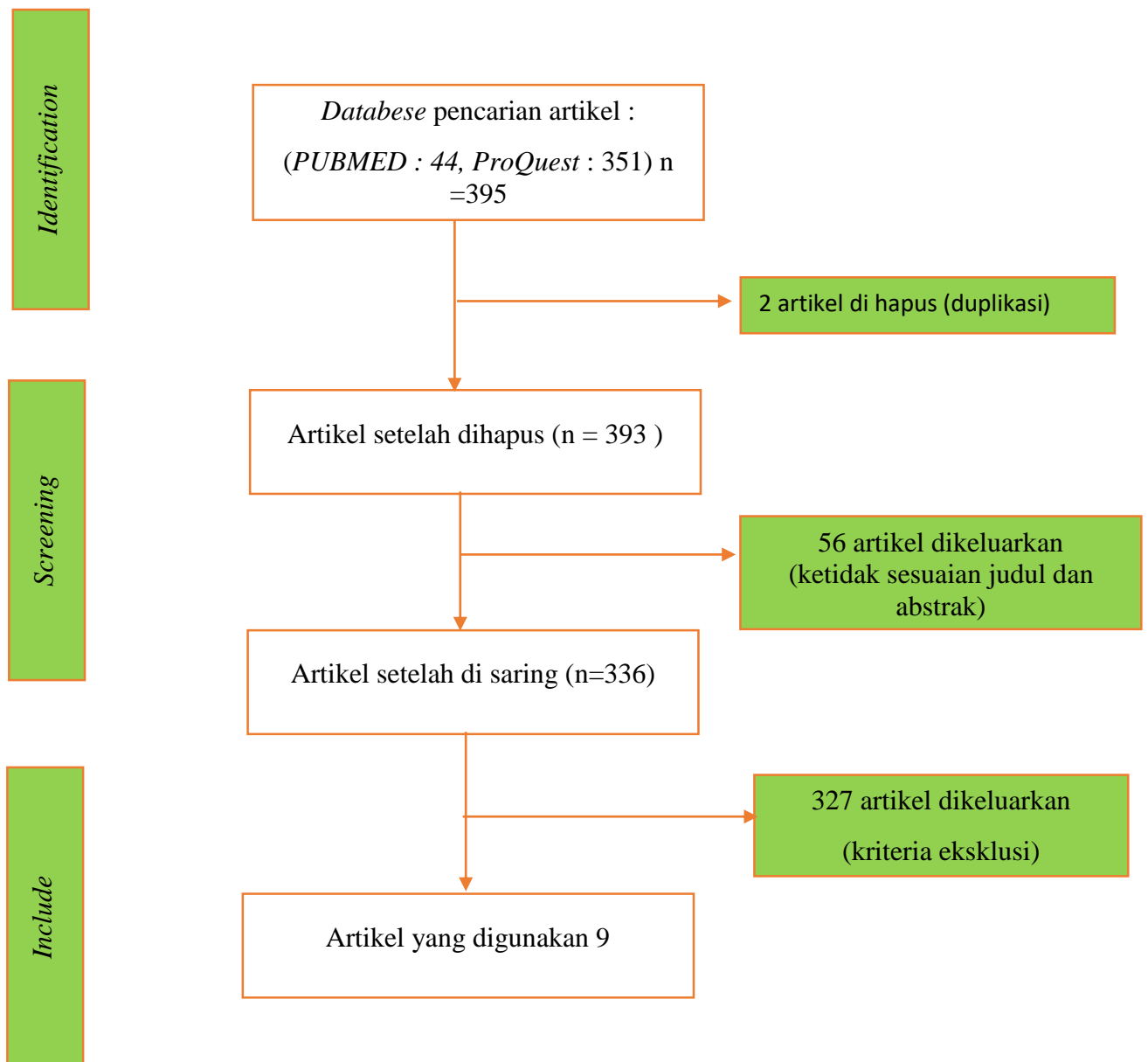
Kesesuaian penempatan kerja, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja diidentifikasi sebagai variabel kunci yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas pegawai. Meskipun banyak penelitian mengkaji faktor-faktor tersebut, sebagian besar masih terfokus pada

faktor tunggal atau tidak menggabungkannya secara komprehensif. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan pendekatan holistik yang menggabungkan keempat faktor untuk menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan, mengisi celah penelitian terkait interaksi antar faktor dan penerapannya di berbagai organisasi, serta memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi untuk mencapai kinerja optimal di berbagai lembaga.

METODE

Literatur review ini menggunakan pendekatan naratif review dengan membandingkan data dari beberapa jurnal yang relevan. Sumbernya berasal dari data sekunder yaitu penelitian sebelumnya berbentuk sebuah artikel yang berkaitan dengan topik yang dibahas, yaitu “Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Yang Tepat, Kualifikasi Pendidikan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja”. Metode analisis deskriptif digunakan dalam penyusunan ini. Terdapat 5 kata kunci yang digunakan: kesesuaian penempatan kerja, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin dan kinerja pegawai. Penelusuran sumber dilakukan melalui mesin pencarian *ProQuest* dan Pubmed.

Kriteria inklusi dilakukan untuk mempertimbangkan artikel yang dipakai yaitu bisa diakses secara free, full text, terdapat ISSN, kecocokan antara judul dan konten artikel dengan judul artikel ini yaitu: a) variabel terikat yaitu kinerja pegawai; b) variabel bebas yaitu Penempatan Kerja, Kualifikasi Pendidikan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja; c) diterbitkan di tahun 2014 hingga 2024. Kriteria eksklusi yaitu bukan selain artikel jurnal, kecocokan antara judul dan konten artikel dengan judul artikel ini yaitu: a) tidak meneliti pegawai sebagai populasi penelitian; b) tahun terbit dibawah sepuluh tahun terakhir; c) tidak meneliti kinerja. Berikut ini diagram PRISMA yang digunakan dalam literatur review ini :



Gambar 1. PRISMA Pencarian Literatur Review

HASIL

Tabel 1. Review dari Hasil Analisis Artikel

No	Peneliti	Tahun	Judul	Desain	Sampel	Tujuan	Hasil
1.	Hj. Afriyana Amelia N, Ricky Perdana Poetra, Sri Paramitha Lestari Putri	2020	Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross sectional study dan observasi langsung	sampel sebanyak 112 responden	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan kualifikasi pendidikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.	1. Ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. 2. Ada pengaruh antara kualifikasi pendidikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.
2.	Ranthy Pancasasti, Aries Pratama Putra, Fitri Nuraisah, Risa Pusvitasari	2022	Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang	Metode penelitian adalah kuantitatif , teknik pengambilan sampel dilakukan secara simple random sampling. Model Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) dipergunakan untuk menguji signifikansi statistik koefisien jalur.	Jumlah sampel yang dipergunaka n sebanyak 30 karyawan dari populasi 352 Karyawan untuk menguji tiga (3) hipotesis yang telah ditetapkan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja tidak memberikan dampak pada kinerja karyawan. Di sisi lain, penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
4.	Rahmatia Pariasi, Hais Dama, Muchtar Ahmad	2022	Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo	pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.	Ampel sebanyak 57 orang	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifi kasi dampak kualifikasi pendidikan dan disiplin	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. Selain itu, disiplin kerja juga

						kerja terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo.	menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga tersebut.
4.	Yohanes R. Nababan, Hendra N. Tawas, Jantje Uhing	2016	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado	Metode penelitian adalah kuantitatif	jumlah sampel sebanyak 40 responden.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
5.	Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, Daud Kondorura	2018	Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu	Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplemantisnya adalah penelitian asosiatif	sampel sebanyak 58 orang	Untuk mengevaluasi dampak pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham, Kabupaten Mahakam Ulu	Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.
6.	Irawati, Irawati and AN WAR, ANWAR and Ruma, Zainal and Haeruddin, M. Ikhwan Maulana and Di poatmodjo, Tenri S.P	2022	Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Sampel 37 orang	untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Barru.	Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Satpol PP kabupaten Barru
7.	Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution	2020	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal	Penelitian kuantitatif	74 orang	Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan

			Daerah Militer (Ajendam)–I Bukitbarisan Medan			Ajendam I Bukit Barisan Medan	
8.	Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo	2018	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap)	Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif	berjumlah 1258 orang	Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Jeli Nata Liyas	2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	pendekatan kuantitatif	41 karyawan	Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Dari hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Penempatan kerja yang tepat merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (13), yang menekankan bahwa kesesuaian antara keterampilan, tugas, dukungan lingkungan kerja, dan aspek psikologis pegawai adalah kunci utama yang mempengaruhi kinerja. Penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas pegawai, sebagaimana diungkapkan dalam berbagai penelitian. Selain itu, (14) juga menemukan bahwa penempatan kerja yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga disiplin kerja, meskipun disiplin tidak langsung memengaruhi kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya strategi penempatan yang efektif dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kualifikasi pendidikan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini konsisten dengan temuan (15), yang menunjukkan bahwa pendidikan yang memadai dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam menanggapi situasi darurat dan tugas-tugas lainnya. Pendidikan yang tinggi dan relevan memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian ini juga mempertegas pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan pegawai sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai kinerja optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian (16) Terdapat hubungan pendidikan berdasarkan kinerja karyawan. Dimana arah hubungan bernilai positif yang dapat menjelaskan dimana semakin baik pendidikan yang maka tingkat kinerja karyawan semakin baik.

Pengalaman kerja merupakan variabel yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian (17), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di berbagai lingkungan kerja. Implikasinya, program pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pengalaman kerja menjadi sangat penting. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh (18) bahwa Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja mereka.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (19) dan (20). Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja yang tinggi memperkuat komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Disiplin kerja yang baik juga meningkatkan konsistensi dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas, yang merupakan elemen penting dalam pencapaian kinerja optimal. (21) menambahkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, dan manajemen perlu fokus pada penerapan kebijakan yang mendukung budaya kerja disiplin. Penelitian ini menekankan peran krusial manajemen disiplin sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, serta menunjukkan kebutuhan akan strategi yang menyeluruh untuk memastikan disiplin kerja yang tinggi dalam organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya kesesuaian penempatan kerja, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Dengan pendekatan tinjauan kritis terhadap literatur yang relevan, studi ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dan strategis, yang mencakup penempatan yang tepat, pengembangan kualifikasi, serta pemeliharaan disiplin kerja yang tinggi, menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian ini memperkuat pemahaman tentang bagaimana setiap elemen tersebut berkontribusi dalam membentuk efisiensi dan produktivitas kerja, serta menegaskan perlunya strategi manajemen yang terintegrasi untuk memaksimalkan potensi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Flowerentia Saweho F, Aprilia I, Thyatira Situmorang L, Ilmu Administrasi Negara D. Analisis Dampak Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Semarang dan Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah [Internet]. 2024. Available from: <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>

2. Yuwono I, Ageng Proyogo D, Mulyanti D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. Vol. 2. 2023.
3. Utari IALA. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. 2023;7(1):50–61.
4. Kelibulin ES, Palutturi S, Arifin MA, Indar, Thamrin Y, Stang, et al. The effect of work discipline on a employee performance: (The health office case study of Tanimbar Island). Medico-Legal Update. 2020;20(3):943–7.
5. Njeri Kuria Stephen Nzuve RN. Factors Perceived To Influence Employees' Performance; a Case of the Kenyan State Law Office [Internet]. Vol. 2, Journal of Business & Economic Policy. 2015. Available from: www.jbepnet.com
6. Pakpahan ES, Siswidiyanto, Sukanto. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Jurnal Administrasi Publik. 2014;2(1):116–21.
7. Atutuli I. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat Di Bnn Kota Gorontalo. 2017;
8. Yuliana & Djumadi DP. Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda. Jurnal Administrative Reform. 2015;3(4).
9. Riyadi BA. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Semar Nganjuk. 2015;
10. Pangarso A, Susanti PI. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management. 2016;9(2).
11. Dwi Antika N, Studi Administrasi Bisnis P, Timur J, Fajar Nataraningtyas Program Studi Administrasi Bisnis M, Venanda Tessa Lonikat Program Studi Administrasi Bisnis E, Dwiridotjahjono Program Studi Administrasi Bisnis J. Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO). 2021;12(2):99–108.
12. Zahara, R. N., Hidayat, H., Arifin, Kunci, K., & Kerja D. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ikip Pgri Bali. Jurnal Ekonomi & Bisnis. 2017;3(2).

13. Nuryadin AA, Poetra RP, Putri SP. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RSDr Soetomo*. 2020;6(2):209.
14. Pancasasti RP. Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2022;4(02):160–7.
15. Pariasi R, Dama H, Ahmad M. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 2022;5(2):842–51.
16. Wahyu Umami I, Amalina Rizqi M. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PCS. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. 2023 May 10;11(3):803–14.
17. Bili W, Resmawan E, Kondorura D. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*. 2018;6(3):465–74.
18. Zakaria MR, Sampeadi, Susanti Prasetyaningtyas. Peranan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kin-erja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. 2018;1:194–9.
19. Ichsan RN, Surianta E, Nasution L. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*. 2020;28(2):187.
20. Tyas RD, Sunuharyo BS. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis [Internet]*. 2018;172–180(1):174. Available from: [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pen garuh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pen%20garuh%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Pertamina%20Persero%20Refinery%20Unit%20IV%20Cilacap)
21. Liyas JN, Primadi R. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. 2017;2(1):17–26.