

## MEMAHAMI PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BERINGIN RAYA

Epi Parela<sup>1\*</sup>, Senen Mustakim<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

[epiparela05@gmail.com](mailto:epiparela05@gmail.com)<sup>1\*</sup>; [mustakimdr2019@gmail.com](mailto:mustakimdr2019@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Tingkat pendidikan yang baik dapat menunjang keberhasilan organisasi karena dari setiap tingkat pendidikan yang dilalui oleh seseorang dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik. Sedangkan pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai serta peran pengalaman kerja memoderasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Beringin Raya Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan 60 responden penelitian. Berdasarkan analisis data telah ditemukan hasil penelitian yaitu variabel pendidikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dan variabel pengalaman kerja memperkuat pengaruh pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel pendidikan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai sebesar 73,1%.

**Kata Kunci:** Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai

### Abstract

*A good level of education can support the success of an organization because from every level of education that a person goes through, it can provide better knowledge and abilities. While work experience is related to the ability and proficiency of an employee in carrying out the tasks assigned to him. Work experience is not only reviewed from the skills, expertise and abilities possessed, but work experience can be seen from the experience of someone who has worked or worked for a long time in an agency. This study aims to determine the influence of education level and work experience on employee performance and the role of work experience in moderating the influence of education level on the performance of employees of the Beringin Raya Health Center in Bandar Lampung City. The type of research used in this study is field research, quantitative where the explanation is objective with an associative approach. This study used 60 research respondents. Based on data analysis, it has been found that the results of the study have been found, namely the education variable affects the employee performance variable, the work experience variable affects the employee performance variable and the work experience variable strengthens the influence of education on the employee performance variable. The education variable has a dominant influence on employee performance by 73.1%.*

**Keywords:** Education Level, Work Experience and Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Pada umumnya, pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yang disebut sumber daya (*resources*) yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi dimana tujuan organisasi adalah memberikan pelayanan kepada publik. Begitu juga dengan pelayanan di bidang kesehatan.

Pembangunan kesehatan adalah bagian integral dari pembangunan nasional di bidang pelayanan kesehatan, baik oleh pemerintah maupun masyarakat, dan harus diselenggarakan secara bermutu, adil, dan merata dengan memberikan pelayanan khusus kepada penduduk miskin dan para lanjut usia yang terlantar baik di perkotaan maupun di perdesaan (Rahayu, 2020). Oleh karena itu, tenaga kesehatan sangat dibutuhkan peranannya dalam melaksanakan pembangunan kesehatan di masyarakat. Kegiatan tersebut diwujudkan dalam program kesehatan yang juga melibatkan peran serta masyarakat itu sendiri melalui pelayanan kesehatan masyarakat yang biasa disebut dengan Puskesmas.

Tingkat pendidikan yang baik dapat menunjang keberhasilan organisasi karena dari setiap tingkat pendidikan yang dilalui oleh seseorang dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik sesuai tingkat pendidikan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dilalui, maka kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki semakin berkembang. Pengalaman merupakan guru terbaik, pengalaman kerja dapat membuat seseorang dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun kemampuan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan, dan melakukan sendiri tugas-tugas yang ditekuni. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih baik, pengalaman yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikiran sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam kecakapan yang bermutu. Contoh bekerja dengan cara menggunakan komputer.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja (Yolanda et al., 2022). Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat

dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ilham, 2022). Pengalaman yang lebih banyak akan menumbuhkan rasa percaya diri seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, dimana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan lebih memuaskan karena pengalaman yang dimiliki (Singgih, 2016).

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada Puskesmas Beringin Raya Kota Bandar Lampung, tingkat pendidikan pegawai masih perlu ditingkatkan sehingga hal tersebut dapat menunjang pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik, efektif, dan efisien. Pengalaman kerja sudah cukup tetapi belum bisa menggunakan fasilitas kantor dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum efektif dan efisien sehingga hasil yang dicapai belum optimal. Hal ini ditunjukkan pada saat menggunakan aplikasi sistem informasi kesehatan dan sistem terintegrasi lainnya sering mengalami kesulitan karena pegawai yang bersangkutan tersebut kurang memiliki pengalaman dan kemampuan. Kinerja pegawai pada Puskesmas Beringin Raya Kota Bandar Lampung belum sesuai harapan organisasi terlihat dari masih ada realisasi program pokok Puskesmas yang belum mencapai target.

**Tabel 1. Target Realisasi Program Pokok Puskesmas Beringin Raya Kota Bandar Lampung**

No	Program Pokok	Target (100%)	Realisasi (100%)
1	Upaya kesehatan ibu dan anak	100	85,47
2	Upaya keluarga berencana	100	90,65
3	Upaya perbaikan gizi	100	95,75
4	Upaya kesehatan lingkungan	100	95,75
5	Upaya pengendalian dan pencegahan penyakit	100	95,78
6	Upaya pengobatan termasuk peayanan gawat darurat	100	87,87
7	Upaya penyuluhan kesehatan	100	85,50
8	Upaya usaha kesehatan sekolah	100	85,47
9	Upaya kesehatan olah raga	100	90,30
10	Upaya puskesmas	100	85,35
11	Upaya kesker	100	85,55
12	Upaya kesehatan gigi dan mulut	100	85,57
13	Upaya kesehatan jiwa	100	85,25
14	Upaya kesehatan indera	100	95,25
15	Upaya Laboratorium sederhana	100	95,75
16	Upaya pencatatan pelaporan sistem informasi kesehatan	100	87,95
17	Upaya kesehatan usila	100	85,95
18	Upaya kesehatan tradisional	100	85,95

Sumber: Puskesmas Beringin Raya, Kota Bandar Lampung, 2023

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian program dan kegiatan yang belum mencapai target, hal ini menunjukkan kinerja pegawai belum optimal.

**Tabel 2. Masa Kerja Pegawai Puskesmas Beringin Raya Kota Bandar Lampung**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	1-5	7
2	5-10	15
3	10-15	25
4	> 15	15
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>

Sumber: Puskesmas Beringin Raya, Kota Bandar Lampung, 2023

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa yang memiliki masa kerja paling lama ada 15 orang dan masa kerja paling sedikit ada 5 orang.

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Pegawai Puskesmas Beringin Raya Kota Bandar Lampung**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	S2	10
2	S1	25
3	D3	23
4	SMA	4
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>

Sumber: Puskesmas Beringin Raya, Kota Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa pegawai pada Puskesmas Beringin Raya Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai berkualifikasi pendidikan S1 yaitu sebanyak 27 orang.

Tingkat pendidikan merupakan suatu tahapan/jenjang pendidikan yang ditempuh seseorang dalam proses jangka panjang karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Menurut Andrew, tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Hasudungan, 2017).

Tingkat pendidikan seseorang berbeda-beda. Untuk mengukur tingkat pendidikan seseorang maka dilakukan tolok ukur terhadapnya. Menurut Tirtarahardja, indikator tingkat pendidikan yaitu kemampuan berpikir secara rasional, kemampuan analitik, kepekaan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dimasyarakat, memelihara dan mengembangkan nilai-nilai etika, mampu mandiri, rasa solidaritas sosial yang tinggi, memelihara perilaku sosial yang akseptabel bagi warga masyarakat lain,

persepsi yang tepat tentang peranan dan kedudukan seseorang, dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain (Daniel, 2020). Menurut Martoyo, pengalaman kerja adalah lama waktu pegawai bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Wardhani & Pujiono 2022). Manullang berpendapat pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Baharun, 2016).

Menurut Marwansyah, pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya (Alias & Serang, 2018). Nitisemito, menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya: 1) keramahmatan dalam menghadapi pimpinan, dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan; 2) kelengkapan pengalaman kerja (Jayaputra & Sriathi, 2020). Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau *output* dari suatu proses (Latifah et al., 2023). Menurut Sulistiani, kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang (Sulistiani, 2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutedjo & Mangkunegara, 2018). Menurut Sedarmayanti, kinerja (*performance*) merupakan kata benda yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Menurut Sulistiani, indikator pengukuran kinerja diantaranya: 1) prestasi yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama; 2) tanggung jawab yaitu sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan; 3) disiplin kerja yaitu kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku; 4) kerjasama yaitu keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi

bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama; 5) ketaatan yaitu kepatuhan terhadap suatu peraturan yang ditetapkan (Sulistiani, 2016).

Penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Etik Setyorini dan Hanifah Noviandri dengan judul pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di KSPPS YAUMMI MAS. Hasil penelitian disampaikan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan (Setyorini & Noviandari, 2022). Perbedaan dari penelitian ini dibandingkan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel *moderating* yaitu tingkat pendidikan dan olah data menggunakan Smart-PLS.

## 2. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Beringin Raya Kota Bandar Lampung. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Atminingsih et al., 2019). Jumlah populasi pada Puskesmas Beringin Raya Kota Bandar Lampung adalah 62 orang. Menurut Arikunto sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan Arikunto mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% (Monica & Hadiwinarto, 2020). Oleh karena itu, sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 60 orang responden dan peneliti serta pimpinan tidak termasuk di dalamnya. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, dan telaah dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode smart-PLS versi 3 untuk menguji model hubungan antar variabel, serta evaluasi outer model atau model pengukuran serta inner model atau model struktural. Uji reliabilitas konstruk, validitas konstruk, dan analisis SEM dengan variabel *moderating* dilakukan untuk menguji hipotesis dan mengukur sejauh mana variabel-variabel tersebut saling berhubungan. Evaluasi model pengukuran dan model struktural menggunakan kriteria *Convergent Validity*, *Composite Reliability*, *R-square*, dan uji hipotesis *Bootstrapping*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil Measurement Model (*Outer Model*)

Hasil pengukuran *outer model* atau *measurement model* pada penelitian ini dilakukan dengan pengujian validitas dan realibilitas model yaitu *convergent validity* dan *composite reliability* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan kolerasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan software PLS. Validitas indikator dilihat dari nilai *Loading Factor* (LF) berdasarkan instruksi. Sesuai aturan umum (*rule of thumb*), nilai LF indikator  $> 0,5$  dikatakan valid (Kheir & Abrian, 2024). Dalam penelitian ini digunakan LF sebesar 0,5. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Nilai *Outer Loading/Loading Factor***

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading/Loading Factor</i>	Keterangan
Pendidikan ( $X_1$ )	P1	0,755	Valid
	P2	0,758	Valid
	P3	0,743	Valid
	P4	0,735	Valid
Pengalaman (M)	PK1	0,794	Valid
	PK2	0,656	Valid
	PK3	0,7	Valid
	PK4	0,755	Valid
Kinerja (Y)	KP1	0,755	Valid
	KP2	0,755	Valid
	KP3	0,755	Valid
	KP4	0,755	Valid
	KP5	0,755	Valid
	KP6	0,755	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil *Convergent Validity* dari Tabel 4 terlihat bahwa pengolahan data model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrumen  $> 0,5$ . Maka dengan ini dinyatakan valid dan tidak ada yang harus dieliminasi atau dihapus dari model.

#### 3.2. Hasil Uji *Reliability*

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dan cronbach's alpha. Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* dan cronbach's alpha dari Smart PLS 3.0:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	0,746	0,846
Pengalaman (M)	0,796	0,888
Kinerja (Y)	0,754	0,863

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 5 mengenai uji reliabilitas di atas terlihat bahwa konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,80 dan cronbach's alpha di atas 0,70 ( et al. 2019), dari hasil *output* SmartPLS 3, di atas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,80 dan *cronbach's alpha* di atas 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

### 3.3. Analisis Model Structural (Inner Model) R Square

**Tabel 6. Hasil Uji R Square**

R Square (R <sup>2</sup> )	R Square Adj
0,599	0,573

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,599 artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja sebesar 0,599 atau 59,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

### 3.4. Hasil Uji Hipotesis

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan bila nilai p-values <  $\alpha$  (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak, dan bila nilai p-values >  $\alpha$  (0,05) maka H<sub>0</sub> diterima (Nurhayati & Harianti, 2023). Berdasarkan pengolahan data uji T diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 7. Pengujian Hipotesis**

	Original sampel (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Pendidikan => Kinerja	0,731	9,384	0,000
Pengalaman => Kinerja	0,681	5,418	0,000
Moderating effect => Kinerja	0,763	2,349	0,001

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 7 diketahui bahwa nilai p-values untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian (Hasudungan, 2017).

Berdasarkan hasil Tabel 7 diketahui bahwa nilai p-values untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Berdasarkan hasil Tabel 7 diketahui bahwa nilai p-values untuk mengetahui variabel pengalaman kerja memperkuat pengaruh pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,001 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lama waktu yang dimiliki di pekerjaan yang sebelumnya serta pendidikan yang tinggi dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, dan pengalaman kerja memperkuat pengaruh pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sebaiknya Puskesmas Beringin Raya merekrut pegawai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi agar perusahaan berkembang dengan baik dan berinovasi baru dengan mengikuti perkembangan zaman. Pada penelitian ini diketahui bahwa semua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, sebaiknya peneliti selanjutnya mencari variabel serta faktor-faktor lain yang juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 5. REFERENSI

Alias, & Serang, Serlin. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 1(1): 82–97. doi:10.57178/paradoks.v1i1.177.

- Atminingsih, Dyah, Arfilia Wijayanti, & Asep Ardiyanto. (2019). Keefektifan Model Pembelajaran PBL Media Audio Visual Terhadap Hasil Belajar IPA Kelas III SDN Baturagung. *Mimbar PGSD Universitas Pendidikan Ganesha* 7(2): 141–48.
- Baharun. (2016). Manajemen Kinerja Jurnal I Lmu Tarbiyah ‘ At - Tajdid ’, Vol . 5 No . 2 , Juli 2016 *Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam* 5(2): 243–62.
- Daniel, Prima Audia. (2020). Pengaruh Upah Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi. *Journal Development* 8(2): 96–102. doi:10.53978/jd.v8i2.152.
- Hasudungan, Leonshen. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3(3): 301–10. doi:10.35972/jieb.v3i3.130.
- Ilham, Muhammad. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal* 11(1): 13–20. doi:10.29303/jmm.v11i1.695.
- Jayaputra, Komang Hans, & Anak Agung Ayu Sriathi. (2020). “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(7): 2642. doi:10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p09.
- Kheir, Zuhra Riadatul, & Abrian, Youmil. (2024). “Pengaruh E - Service Quality Dan Online Customer Review Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Kamar Menggunakan Online Travel Agent Di Hotel Pangeran Beach : Peran Customer Trust Sebagai Mediasi.” *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Perhotelan* 02(02): 34–42.
- Latifah, Latifah, Fatmawati Fatmawati, Ilham Ilham, & Abdul Gafur. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara* 29(1): 1–19. doi:10.33509/jan.v29i1.1830.
- Monica, Shella, & Hadiwinarto. (2020). Pengaruh Keterampilan Membuka Dan Menutup Pembelajaran Terhadap Keaktifan Belajar Siswa Di SMKN 1 Lubuklinggau. *Jurnal Administrasi Manajemen Pendidikan* 3(2): 12–23. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/jaeducation/article/view/3054>.
- Nurhayati, Aliifah, & Harianti, Ati. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Pendapatan, Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Berinvestasi Generasi Z Kota Dki Jakarta. *Remittance: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Perbankan* 4(2): 10–22. doi:10.56486/remittance.vol4no2.388.
- Rahayu, Rizki Nur. (2020). Pemenuhan Layanan Publik yang Aksesibel bagi Penyandang Disabilitas Netra di Kabupaten Sleman.
- Susi Rahmawati, Darsono Darsono, & Nuning Setyowati. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemasaran Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Pangan Olahan Di Kota Surakarta. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis* 3(2): 325–35. doi:10.21776/ub.jepa.2019.003.02.9.
- Sedarmayanti, & Rahadian, Nunur. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 15(1): 63–77. doi:10.31113/jia.v15i1.133.
- Setyorini, Etik, & Noviandari, Hanifah. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah* 3(1): 47–61.

doi:10.54396/qlb.v3i1.295.

- Singgih, Elisha Muliani. (2016). Faktor-Faktor Dalam Diri Auditor Dan Kualitas Audit : Studi Pada Kap ' Big Four ' Di Indonesia. (June).
- Sulistiani, Sri Yuni. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing. *Jurnal Ekologi* 3(2): 187–89.
- Sulistiani, Wiwit. (2018). Pengaruh CSR, Intellectual Capital, Dan Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 7(6): 2–17.
- Sutedjo, Adji Sigit, & Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 5(2): 120. doi:10.26740/bisma.v5n2.p120-129.
- Wardhani, Dessy Ari, & Pujiono, Andrias. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Kompetensi Mengajar Guru Sekolah Minggu. *Discreet: Journal Didache of Christian Education* 2(1): 10–21. doi:10.52960/jd.v2i1.109.
- Yolanda, Puput, Herlina Siwi Widiyana, & Erita Yuliasesti Diah Sari. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita* 8(2): 148–57. doi:10.31289/diversita.v8i2.5788.