

Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai RSUD Rantauprapat

¹Melati Sukma, ²Bayu Eko Broto, ³Raja Saul Marto Hendry

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Labuhanbatu

Email : [1melatisukma332@gmail.com](mailto:melatisukma332@gmail.com), [2mail.to.bayueb@gmail.com](mailto:mail.to.bayueb@gmail.com),
[3rajasaul365@gmail.com](mailto:rajasaul365@gmail.com)

Corresponding Author : melatisukma332@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the effect of work experience, discipline, Work, Compensation, and motivation on employee performance in regional public hospitals Rantauprapat. Samples in this study were employees of the Regional General Hospital with a total of 90 rantauptapat. From the research, there is a positive and significant effect of work experience variables on performance with t count X1 equal to 4.571 smaller than T table equal to 1.67 with significance $0.000 < 0.05$, there is a positive but not significant effect of work discipline variables on Employee Performance With t count X1 equal to 0.090 smaller than T table 1.67 and significance $0.242 > 0.05$, there is 1.67 and significance $0.132 > 0.05$, there is a positive and significant effect of motivation on Employee Performance With t count X 2 of 4.271 greater than T table of 1.96 and significance of $0.000 < 0.05$, there is a simultaneous influence of independent variables work experience, work discipline, compensation and motivation on performance shows F count of 30.549 greater than F table of 2, 60 with significance of $0.000 < 0.005$.

Keywords: Performance, Work Experience, Discipline, Compensation, Motivation..

1. **Pendahuluan**

Setiap instansi atau perusahaan selalu meningkatkan kinerja yang baik yang diharapkan akan mempengaruhi keberadaan suatu instansi atau organisasi menjadi lebih baik. Untuk mencapai tujuan kinerja maka memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik . Apabila seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya kurang baik sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka banyak cara yang bisa ditempuh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya memberikan Pengalaman kerja, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi, yang memang sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dari instansi didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran yang disebutkan sebelumnya. Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai seorang pegawai/karyawan untuk melaksanakan tugas yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Budiasa 2021:14) . Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula

sebaliknya yang terjadi kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan jadi hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan.

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong dan sumber yang mampu mendorong orang sehingga menimbulkan rasa semangat, serta mengubah perilaku manusia atau individu untuk mengarah pada hasil yang lebih baik (Farida, 2021). Motivasi karyawan sangat penting bagi sebuah instansi, karena jika seorang pegawai memiliki motivasi dalam bekerja maka pegawai akan lebih semangat menyelesaikan tugasnya, sehingga akan memudahkan perusahaan mendorong pegawainya meningkatkan kinerja sebuah instansi. Berdasarkan dari tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengalaman kerja, disiplin, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu yang dilakukan pada RSUD Sidoarjo tahun 2019 dengan judul "Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian rekam medik RSUD Sidoarjo". Sehingga peneliti termotivasi untuk meneliti kinerja pegawai di RSUD Rantauprapat dengan mengangkat judul "Pengaruh pengalaman kerja, disiplin, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat". Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya pengalaman kerja, disiplin, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat.

2. Landasan Teori Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerjanya hingga sekarang. Menurut pendapat Sutrisno (dalam Sumanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsih, dan Erlangga, 2021) bahwa pengalaman kerja adalah sebuah kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu bidang pekerjaan pegawai tersebut.

Indikator Pengalaman Kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) yaitu : 1. Lama waktu atau masa kerja; 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan; 4. Bekerja dengan tenang; 5. Kualitas; 6; Kuantitas; 7. Pelaksanaan tugas; 8. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Disiplin

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah bentuk sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2021:115) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019:87) disiplin kerja merupakan sikap norma terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Indikator Disiplin kerja menurut Sutrisno dalam pangastuti (2019:9) yaitu : (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan, (3) Taat Terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2019:263) Kompensasi merupakan segala bentuk sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan/pegawai dan hal-hal yang berhubungan dengan pegawai/karyawan.

Indikator Kompensasi menurut Simamora dalam Dahlia (2022) yaitu : (1) Gaji/Upah, (2) Insentif, (3) Tunjangan.

Motivasi

Menurut Afandi (2021:23) yang menyatakan motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan rasa ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan bisa mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Indikator Motivasi menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) yaitu : (1) Kepuasan kerja, (2) Prestasi yang diraih, (3) Peluang untuk maju, (4) Kemungkinan pengembangan karier, (5) Tanggung jawab, (6) Pengakuan orang lain.

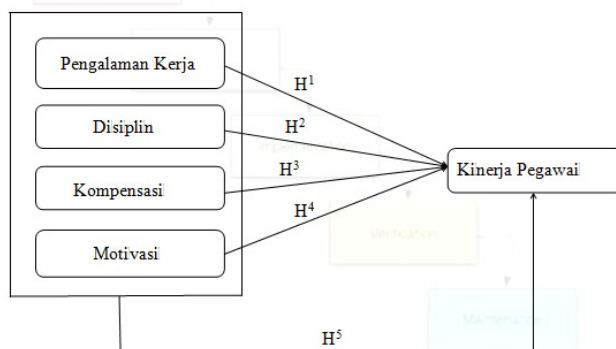
Kinerja

Menurut Suwanto (2019:156) Kinerja adalah suatu hal yang mampu dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan/pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Simamora, (2019:50), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Menurut Simamora (2019:51), menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai dalam waktu bekerja.

Indikator kinerja menurut Resti Lutfitasari (dalam Laksono dan Wilasittha, 2021) yaitu : (1) Kesesuaian banyaknya output produk yang diinginkan perusahaan; 2. Hadir tepat waktu; 3. Kehadiran; 4. Terjalannya kerja sama; 5. Komitmen; 6. Kemandirian; 7. Efektifitas; 8. Kesesuaian kualitas produk yang diinginkan perusahaan

Kerangka Pemikiran

Untuk lebih jelas melihat pengaruh pengalaman kerja, disiplin, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat dapat dilihat pada kerangka konseptual dibawah ini :



Gambar I. Model Kerangka penelitian

Adapun Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di RSUD Rantauprapat
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di RSUD Rantauprapat
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di RSUD Rantauprapat
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di RSUD Rantauprapat
5. Pengalaman Kerja, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di RSUD Rantauprapat

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan medis dan non medis. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan variabel diukur menggunakan skala likert. Teknik dalam penumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (angket). Dalam penelitian ini jumlah populasi dari seluruh pegawai sebanyak 900 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan rumus slovin (Aloysius Rangga aditya Nalendra, dkk 2021: 27-28), rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10% (0,1)

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 900 pegawai, sehingga persentase pelonggaran yang digunakan adalah 10% maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{900}{1 + 900(0,1)^2} = \frac{900}{1 + 9} = \frac{900}{10} = 90$$

Perhitungan jumlah populasi penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 90 orang. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representatif untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner melalui online yang disebarakan melalui google forms kepada seluruh pegawai RSUD Rantauprapat. Penggunaan kuesioner online ini bertujuan agar lebih efisien dan efektif dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dan teknik analisis data yang diolah dengan SPSS

statistic 23 yang diperoleh adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak.

Cara yang sering digunakan dalam uji normalitas yaitu :

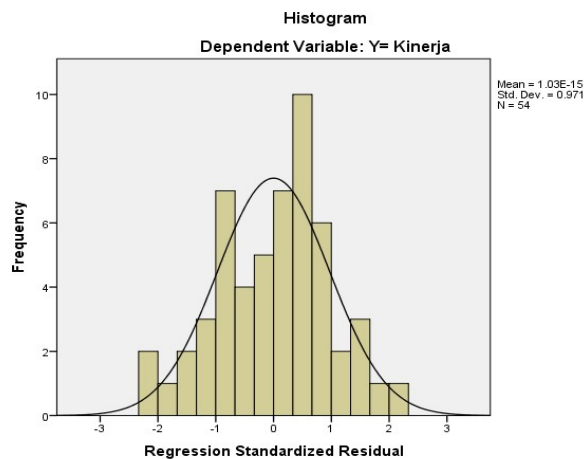
1. Tampilan Grafik Histogram

Tampilan grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal akan menyebar secara merata ke kiri dan kekanan.

2. Grafik Normal PP Plot.

Jika Grafik Normal Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

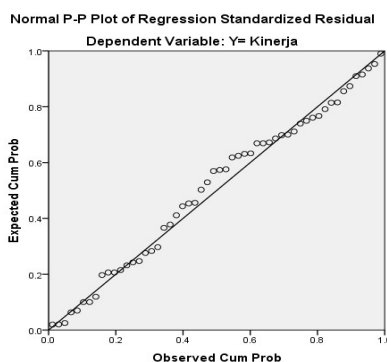
Berikut ini adalah Grafik Histogram dan Grafik Normal Pp Plot yang digunakan untuk melihat apakah model regresibebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 2. Grafik Histogram

Tampilan grafik histogram diatas memberikan pola distribusi normal Karena menyebar secara merata kekiri dan kekanan, serta terbentuk bentuk lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal.

Berikut ini adalah grafik histogram dan grafik normal pp plot yang digunakan untuk melihat apakah model regresibebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar P-P Plot diatas ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas, Sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidak nya variabel independent yang memiliki kemiripan dengan variabel independent lainnya dalam satu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel independent tersebut.

Perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis collinearity statistik.

Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.20$) dan (2) *Variance inflation faktor* ($VIF > 20$). Hasil pengujian untuk uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

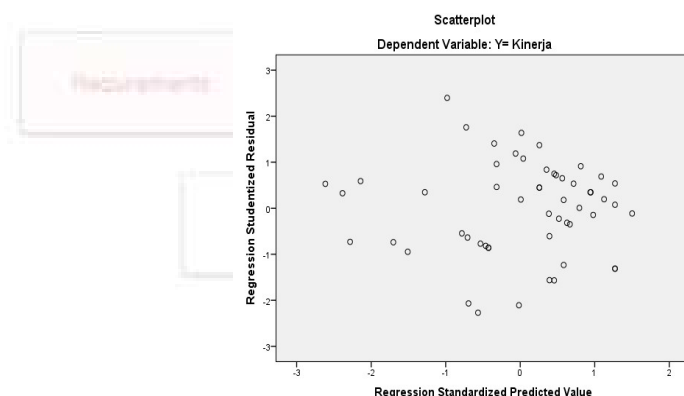
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,917	3,026		-,633	,528		
X1=Pengalaman Kerja	,491	,107	,369	4,571	,000	,742	1,347
X2=Disiplin Kerja	,184	,156	,090	1,179	,242	,831	1,203
X3=Kompensasi	,255	,168	,140	1,521	,132	,570	1,755
X4=Motivasi	,650	,152	,399	4,271	,000	,554	1,804

a. Dependent Variable: Y=Kinerja

Berdasarkan Hasil Pengujian pada Tabel 4.1 di atas diketahui nilai Tolerance variabel Pengalaman Kerja 0,742 lebih kecil dari 1 dan nilai VIF sebesar 1,347 lebih kecil dari 10, nilai Tolerance variabel Disiplin Kerja adalah 0,831 lebih kecil dari 1 dan nilai VIF sebesar 1,203 lebih kecil dari 10, nilai Tolerance variabel Kompensasi adalah 0,570 lebih kecil dari 1 dan nilai VIF sebesar 1,755 lebih kecil dari 10, nilai Tolerance variabel Motivasi adalah 0,554 lebih kecil dari 1 dan nilai VIF sebesar 1,804 lebih kecil dari 10. Hal ini berarti tidak terjadi problem multikolinieritas atau korelasi yang tinggi antar faktor yang terbentuk.

Uji Heteroskedaritas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode gambar dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, serta tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Persamaan Regresi Hipotesis Penelitian ini tidak terdapat unsur Heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel, persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,917	3,026		-,633	,528		
	X1=Pengalaman Kerja	,491	,107	,369	4,571	,000	,742	1,347
	X2=Disiplin Kerja	,184	,156	,090	1,179	,242	,831	1,203
	X3=Kompensasi	,255	,168	,140	1,521	,132	,570	1,755

	X4=Motivasi	,650	,152	,399	4,271	,000	,554	1,804
a. Dependent Variable: Y=Kinerja								

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = -1,917 + 0,491X_1 + 0,184X_2 + 0,255X_3 + 0,650X_4$$

Koefisien Regresi Pengalaman Kerjamenunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien Pengalaman Kerjasebesar 0,491Berarti setiap peningkatan Pengalaman Kerjasebesar 0,491 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar satu kali.

Koefisien Regresi Disiplin Kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,184Berarti setiap Peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,184 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar satu kali.

Koefisien Regresi Kompensasi menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,255. Berarti setiap Peningkatan Kompensasi sebesar 0,255 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar satu kali.

Koefisien Regresi Motivasi menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,650. Berarti setiap Peningkatan Motivasi sebesar 0,650 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar satu kali.

Nilai Konstanta sebesar -1,917 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sebesar -1,917 dengan ada atau tidaknya pengaruh dari Variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi.

Uji t

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel besarnya Uji t adalah sebagaiberikut :

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,917	3,026		-,633	,528		
X1=Pengalaman Kerja	,491	,107	,369	4,571	,000	,742	1,347
X2=Disiplin Kerja	,184	,156	,090	1,179	,242	,831	1,203
X3=Kompensasi	,255	,168	,140	1,521	,132	,570	1,755
X4=Motivasi	,650	,152	,399	4,271	,000	,554	1,804

a. Dependent Variable: Y=Kinerja

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagaiberikut :

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Pengalaman Kerja adalah t_{hitung} sebesar $4,571 < t_{tabel}$ 1,67 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis yang menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Disiplin Kerja adalah t_{hitung} sebesar $1,179 > t_{tabel}$ 1,67 dengan nilai signifikan $0,242 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh Positif tapi tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ditolak.
3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Kompensasi adalah t_{hitung} sebesar $1,521 < t_{tabel}$ 1,67 dengan nilai signifikan $0,132 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh Positif tapi tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. maka hipotesis yang menyatakan Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ditolak.
4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Motivasi adalah dengan t_{hitung} sebesar $4,271 > t_{tabel}$ 1,67 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima.
5. Berdasarkan Hasil di atas diketahui jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Pengalaman Kerja ($4,571 > 1,67$), variabel Motivasi ($4,271 > 1,67$), maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja, dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan; nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Disiplin Kerja ($0,090 < 1,67$), variabel Kompensasi ($1,521 < 1,67$), maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh Positif tapi tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 4. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,910	4	147,728	30,549	,000 ^b
	Residual	411,045	85	4,836		
	Total	1001,956	89			

a. Dependent Variable: Y=Kinerja

b. Predictors: (Constant), X4=Motivasi, X2=Disiplin Kerja, X1=Pengalaman Kerja, X3=Kompensasi

Pada Tabel 4 Hasil pengujian dari Variabel independent Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Softskill, dan Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan F hitung sebesar 30,549 lebih besar dari F tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, ini berarti Hipotesis yang menyatakan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi,

dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	,590	,570	2,19905	2,620

a. Predictors: (Constant), X4=Motivasi, X2=Disiplin Kerja, X1=Pengalaman Kerja, X3=Kompensasi

b. Dependent Variable: Y=Kinerja

Pada tabel 5 berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,590, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja adalah sebesar 59,00 %, dan sisanya sebesar 41,00 % dijelaskan oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja dengan t hitung X_1 sebesar 4,571 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,67 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Ada pengaruh positif tapi tidak signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_1 sebesar 0,090 lebih kecil dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,242 > 0,05$.
3. Ada pengaruh positif tapi tidak signifikan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_1 sebesar 1,521 lebih kecil dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,132 > 0,05$.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_2 sebesar 4,271 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Pengaruh secara serempak Variabel independent Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan F hitung sebesar 30,549 lebih besar dari F tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rantau prapat, maka peneliti memberi saran :

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Rantau prapat
 Berdasarkan hasil penelitian ini, terbukti bahwa pengaruh pengalaman kerja, disiplin, kompensasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Rantau prapat, maka pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Rantau prapat harus meningkatkan nilai-nilai Pengalaman

Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi tersebut untuk merangsang Kinerja Pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu dilakukan peningkatan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain, faktor-faktor yang masih banyak lainnya yang belum dibahas di penelitian ini, sehingga dapat diperolehnya hasil yang lebih bervariasi.

6. Daftar Pustaka

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6774>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MEGASOLUSI DI TANGERANG SELATAN. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Hani RN, T. T., & Rochman, A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*.
<https://doi.org/10.56916/ijess.v1i2.226>
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*.
- Iin Dwi Aristy. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR. *Jurnal Mitrashat*. <https://doi.org/10.51171/jms.v9i1.24>
- Kaiyeli, N. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA DAN

- KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAERAH KABUPATEN SIGI. *Jurnal Ekonomi Trend*. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.172>
- Mohammad Khotib, Chamariyah Chamariyah, & Subijanto Subijanto. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Tbk Cabang Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(3), 219–234. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i3.542>
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rulianti, E. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i2.314>
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>
- Syardiansah, & Maulana Rahman. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.1.09>
- Wakhidah, N., Trihudiyatmanto, M., & Purwanto, H. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL DI WONOSOBO. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i2.1749>
- Wardanengsih, E., Ansar, A., & Kadir, I. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD LAMADDUKELLENG KABUPATEN WAJO. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*. <https://doi.org/10.35892/jikd.v14i2.153>
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Yuliantari Dewi, N. K., & Ardana, I. K. (2022). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p02>
- Yusa, V. De, & Rananda, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>