

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Ali Ridho

Wulan Apriliani

Abstract: *This study aims to examine the effect of work experience, supervision, and work discipline on employee performance at the Dasuk Health Center, Sumenep Regency. Employee performance is one of the important factors in improving the effectiveness of public health services. This study used a quantitative method with a survey approach, involving 100 employees as a sample taken randomly. Data were collected through questionnaires measuring the variables of work experience, supervision, and work discipline as well as employee performance. The results of the analysis showed that work experience, supervision, and work discipline have a significant influence on employee performance. This finding indicates that increasing work experience, supervisory effectiveness, and implementing good work discipline can improve employee performance at the Dasuk Health Center. This study provides recommendations for Puskesmas managers in designing more effective human resource development strategies to improve health service performance.*

Keywords: *Work Experience, Supervision, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk, Kabupaten Sumenep. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 100 pegawai sebagai sampel yang diambil secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja serta kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengalaman kerja, efektivitas pengawasan, dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk pengelola Puskesmas dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik seperti Puskesmas. Kinerja yang optimal berkontribusi langsung terhadap kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Berbagai faktor memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi keterampilan dan pengetahuan pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa pegawai mengikuti prosedur dan standar yang ditetapkan, sementara disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai terhadap tanggung jawab mereka.

Di Puskesmas Dasuk, Kabupaten Sumenep, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi perhatian utama. Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan di tingkat kecamatan memerlukan pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga disiplin dalam

menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi bagaimana pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan ini. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara ketiga faktor tersebut dan kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi bagi pengelola Puskesmas untuk strategi peningkatan kinerja. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam upaya meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Dasuk dan sejenisnya.

KAJIAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sering kali dianggap sebagai salah satu indikator utama dalam menentukan kinerja pegawai. Menurut teori human capital yang dikemukakan oleh Becker (1964), pengalaman kerja merupakan bentuk investasi dalam pengetahuan dan keterampilan yang langsung berdampak pada produktivitas individu. Hal ini dikarenakan pegawai dengan pengalaman kerja yang luas biasanya memiliki keterampilan yang lebih matang dan kemampuan problem-solving yang lebih baik. Penelitian oleh Bartel (1995) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa pengalaman kerja meningkatkan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang kompleks dan spesifik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Dalam konteks Puskesmas, pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai kasus medis dan administrasi. Penelitian oleh O'Reilly dan Pfeffer (2000) menunjukkan bahwa pegawai yang telah bekerja lebih lama memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang prosedur dan standar yang berlaku, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Pengawasan

Pengawasan, sebagai bagian dari manajemen, berperan penting dalam mengontrol dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut teori kontrol oleh Ouchi (1979), pengawasan yang baik melibatkan pengaturan yang jelas, komunikasi yang efektif, dan umpan balik yang konstruktif. Pengawasan tidak hanya memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan dan prosedur, tetapi juga membantu dalam pengembangan keterampilan dan penyelesaian masalah.

Di lingkungan Puskesmas, pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa pegawai mengikuti standar operasional prosedur dan mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Reddin (1970) menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, dengan memberikan bimbingan yang tepat dan umpan balik yang berguna.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah aspek penting dalam menentukan konsistensi dan kualitas kinerja pegawai. Menurut Armstrong dan Taylor (2014), disiplin kerja mencakup sikap, kepatuhan terhadap jadwal, dan keteraturan dalam menjalankan tugas. Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka dan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi.

Dalam konteks Puskesmas, disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur medis, dan standar etika. Penelitian oleh Hofstede (2001) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berhubungan erat dengan peningkatan kinerja individu, karena pegawai yang disiplin lebih mampu memenuhi target dan tanggung jawab mereka secara konsisten.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk, Kabupaten Sumenep. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan data yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Dasuk yang berjumlah 150 orang. Sampel diambil secara acak dengan menggunakan teknik simple random sampling, menghasilkan 100 pegawai sebagai responden. Teknik pengambilan sampel ini dipilih untuk memastikan representativitas dan mengurangi bias dalam hasil penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur tiga variabel independen: pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen: kinerja pegawai. Kuesioner terdiri dari 30 item pertanyaan dengan skala Likert 1-5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Validitas kuesioner diuji menggunakan analisis faktor, dan reliabilitas diuji dengan koefisien alpha Cronbach, yang menghasilkan nilai di atas 0,70, menunjukkan instrumen yang reliabel.

Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data terdistribusi normal, dan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa keberagaman variansi residual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R-squared sebesar 0,68. Ini menunjukkan bahwa 68% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut.

Pengalaman Kerja: Koefisien regresi sebesar 0,42 dengan nilai $p < 0,01$ menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Pegawai dengan pengalaman kerja lebih banyak cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih terampil dalam melaksanakan tugas.

Pengawasan: Koefisien regresi sebesar 0,37 dengan nilai $p < 0,05$ menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif membantu pegawai memahami dan mengikuti standar kerja, meningkatkan kinerja mereka.

Disiplin Kerja: Koefisien regresi sebesar 0,48 dengan nilai $p < 0,01$ menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Pegawai yang menunjukkan disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih konsisten dalam menjalankan tugas.

Pembahasan

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketiga faktor—pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja—berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai di Puskesmas. Pengalaman kerja yang lebih banyak meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai situasi, sedangkan pengawasan yang baik memberikan bimbingan dan umpan balik yang meningkatkan pemahaman pegawai tentang tugas mereka. Disiplin kerja yang tinggi berhubungan dengan konsistensi dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas, yang berdampak positif pada kinerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, faktor lain seperti motivasi, pelatihan tambahan, dan kondisi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman kerja, pengawasan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dasuk, Kabupaten Sumenep. Pengalaman kerja yang lebih luas, pengawasan yang efektif, dan disiplin kerja yang tinggi semuanya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar pengelola Puskesmas memfokuskan upaya pada peningkatan pengalaman kerja melalui pelatihan, meningkatkan efektivitas pengawasan,

dan menegakkan disiplin kerja yang konsisten. Penelitian ini juga merekomendasikan agar penelitian lebih lanjut mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dikelola secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bartel, A. P. (1995). "Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Large Panel of Firms." *The Journal of Labor Economics*, 13(3), 401-424.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Sage Publications.
- McGregor, D. (2018). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- O'Reilly, C. A., & Pfeffer, J. (2000). "Hidden Value: How Great Companies Achieve Extraordinary Results with Ordinary People." *Harvard Business Review Press*.
- Ouchi, W. G. (1979). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Addison-Wesley.
- Reddin, W. J. (1970). *The Manager's Job: Management Effectiveness and the Art of Managing*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. (2017). *Management*. Prentice Hall.