

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Peningkatan Kualitas Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Dima Agustiawan¹, Reva Maria Valianti², Nurkardina Novalia³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, dimaagustiawan83@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, revavalianti@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, novanova0511@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience on the quality of work of Muhammadiyah Hospital Palembang employees. The population of this study were all permanent employees of Muhammadiyah Hospital in Palembang. The research sample was 80 respondents taken by all of the Muhammadiyah Hospital in Palembang. The data studied were questionnaires for Muhammadiyah Hospital Palembang employees. method used quantitative method. Based on research results 1) based on the t-test of the work experience variabel there is a significant effect of $0.000 < 0,05$ be finish that there's significant impact on the experience variable. Work on the quality of work 2) based on the t-test of the internal work environment, it has a significant effect of $0.000 < 0.05$. so it can be concluded partially that is a significant influence between the internal work environment variables on the quality of work. Based on the F test, the variables of work experience and internal work environment have a significant effect of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that there is an effect of work experience and internal work environment together on the work quality of Muhammadiyah Hospital Palembang employees. The influence of work experience and internal work environment together on the quality of work of Muhammadiyah Hospital Palembang.

Keywords : Work Experience, Internal Work Environment, and Quality of Work.

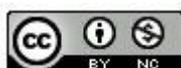
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan buat mengetahui Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Internal terhadap Kualitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Populasi dari penelitian seluruh pegawai tetap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Sampel peneliti berjumlah 80 responden diambil seluruh pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Metode dipergunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian 1) berdasarkan uji t variabel Pengalaman Kerja terhadap pengaruh efek sig $0,000 < 0,05$, maka secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja. 2) berdasarkan uji t Lingkungan Kerja Internal mendapatkan pengaruh signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Internal ke Kualitas Kerja. Berdasar uji F Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Internal mendapatkan pengaruh sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Internal secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Adanya Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Internal secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Keywords : Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Internal, dan Kualitas Kerja.

A. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman, kita dituntut untuk mengikuti perkembangan yang ada di era modern. Perusahaan menyadari sumber daya insani sangatlah penting pada capaian tujuan perusahaan. Persaingan dunia sebagai salah satu factor di mana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya namun jua karyawan yang bersedia bekerja dengan ulet, sebagai akibatnya menerima hasil yang optimal. Hal ini memberikan karyawan jua



menyampaikan donasi terhadap perusahaan. Sebab itu dikatakan karyawan adalah faktor paling menyampaikan akibat secara eksklusif daya asing sebuah perusahaan.

Suwarno dan Aprianto (2019:62) berpendapat bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada.

Ginting dan Syamsuri (2021:92) menyatakan lingkungan kerja internal ialah suatu terdapat pada para pekerja serta menghipnotis dirinya menjalankan tugas tugas buat dibebankan. Perusahaan hendaknya mencerminkan syarat mendukung kerja sama antar atasan, bahwa juga memiliki status jabatan sama diperusahaan.

Suryadi, Sjahfitri, dan Hasan (2018:51) berpendapat kaulitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Meskipun setiap organisasi berbedapandangan tentang standard kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya eefektifitas dan efesiensi menjadi ukuran yang umum.

Permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang berdasarkan hasil pengamatan penelitian. Adalah masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja di tempat lain, kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta masih terdapat pegawai yang kurang dalam pengetahuan di bidangnya. Selain pengalaman kerja, lingkungan kerja yang ada di sekitar tempat kerja juga akan berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan didalam suatu organisasi tersebut. Kurangnya konsentrasi pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, masih kurangnya rasa tanggung jawab dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian akan menghambat peningkatan kualitas dalam bekerja.

B. KAJIAN TEORI

Pengalaman Kerja

Suwarno dan Aprianto (2019:62) berpendapat Pengalaman kerja tingkat penguasaan pengetahuan, ketrampilan di miliki karyawan di dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja, jenis pekerjaan pernah di kerjakan karyawan selama periode tertentu.

Safitri dan Darmawati (2020:3) menuliskan pengalaman kerja ialah factor primer didalam perkembangan individu. Di hal berarti jiwa serta kemampuan seseorang bisa lebih mapan bila orang tersebut mencicipi keadaan sebenar benarnya.

Dari kesimpulan di atas bahwa Pengalaman Kerja Sebagai kesempatan belajar dari pengalaman kerja seseorang sehingga akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien, dan membuat seseorang pekerja akan lebih memiliki kemampuan dan ketrampilan bekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Indikator-indikator Pengalaman Kerja

Safitri dan Darmawati (2020:4) mengemukakan beberapa indicator pengalaman kerja:

- a. Using waktu/Masa bekerja. Berukuran ihwal usang serta masa kerja yang sudah di tempuh seseorang mampu tahu tugas tugas suatu pekerjaan serta telah melaksanakan baik.

- b. Taraf pengetahuan serta keterampilan di miliki. Pengetahuan yang merujuk konsep prinsip, mekanisme, kebijakan raya informasi lain di butuhkan karyawan. Pengetahuan jua meliputi kemampuan buat tahu, menerapkan isu pada pertanggungjawaban pekerja. Keterampilan menuju dikemampuan fisik dibutuhkan buat menjalankannya tugas atau pekerjaan.
- c. Dominasi pekerjaan serta perlengkapan. Taraf penguasaan seorang pada penguasaan aspek teknik alat alat pekerjaan bisa dikuasai dengan baik.

Lingkungan Kerja Internal

Amirullah (2015:40) berpendapat lingkungan internal merupakan faktor-faktor yang berada di dalam organisasi mencerminkan kekuatan serta kelemahan kelemahan di dalam organisasi.

Sule dan Saefullah (2018:60) Menyatakan Lingkungan internal organisasi ialah aneka macam hal atau banyak sekali pihak yang terkait langsung aktifitas sehari-hari organisasi serta mempengaruhi terhadap setiap program, kebijakan, "denyut nadi" nya organisasi.

Dari kesimpulan di atas maka lingkungan kerja internal merupakan pekerja berada didalam organisasi yang melihatkan faktor-faktor kekuatan atau kelemahan berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan kerja sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja Internal

Suparman (2020:21) mengemukakan beberapa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Keamanan Bekerja
5. Kemampuan Kerja

Kualitas Kerja

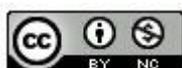
Bangun (2012:234) berpendapat kualitas kerja merupakan setiap karyawan pada perusahaan wajib memenuhi persyaratan tertentu buat membentuk pekerjaan sinkron kualitas di tuntutan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas eksklusif dan harus di sesuaikan karyawan buat bias mengerjakan sesuai ketentuan karyawan kinerja baik dapat membuat pekerjaan sesuai persyaratan kualitas dituntut pekerjaan.

Sopiah dan Sangadji (2018:351) Kualitas Kerja merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

berdasarkan kesimpulan pengertian para ahli di atas maka Peningkatan Kualitas Kerja setiap karyawan dari perusahaan harus memenuhi persyaratan agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas tertentu, kualitas kerja diukur kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas nya dari kemampuan dan keterampilan karyawan.

Indikator-indikator Kualitas Kerja

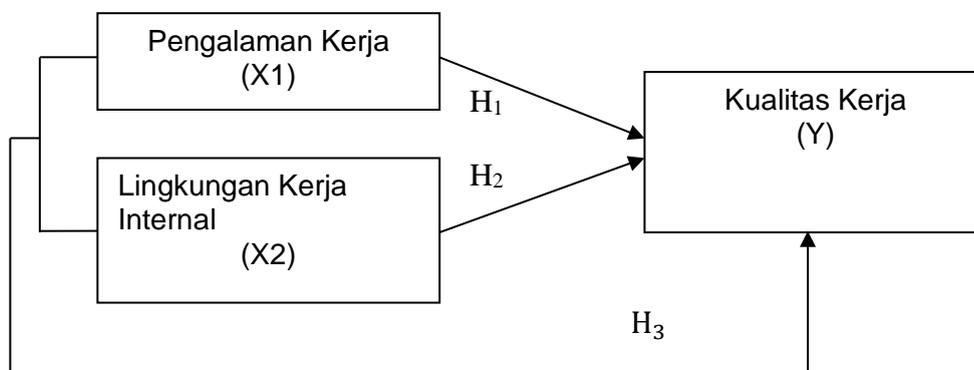
Suryadi, Sjafitri, dan Hasan (2018:52) Mengatakan ada 5 indikator-indikator kualitas kerja:



1. Kualitas kerja ialah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai
2. Kuantitas kerja banyaknya pekerjaan yang bias diselesaikan oleh pegawai mempergunakan baik.
3. Kehandalan artinya kemampuan pegawai pada menuntaskan tugas-tugas dibebankan kepadanya
4. Inisiatif merupakan langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas sulit
5. Ketrampilan merupakan keaktifan pegawai pada bekerja

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir peneliti:



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan problem penelitian, dimana rumusan penelitian sudah dinyatakan pada bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai hasil rumusan masalah telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan sebagai berikut:

- H1: Diduga Pengalaman kerja mempengaruhi signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
- H2: Diduga Lingkungan kerja internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
- H3: Diduga Pengalaman kerja, Lingkungan kerja Internal berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Lokasi Tempat penelitian Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Jalan. Jenderal Ahmad Yani No.13, 13 Ulu, Kecamatan. Seberang Ulu II. Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan 30263.

Sugiyono (2019:16-17) Metode peneliiian Kuantitatif dapat diartikan metode penelitian berlandaskan filsafat motivisme. Dipergunakan dapat meneliti populasi atau sampel. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statisti, dengan tujuan buat menguji hipotesis ditetapkan. Metode dipergunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif.

Variabel dipergunakan peneliti ini terdiri variabel bebas (independen) yang diklaim variabel (X), artinya variabel yang tak tergantung menggunakan variabel

lainnya. Variabel (X) penelitian ini adalah pengalaman kerja (X1) lingkungan kerja internal (X2), variabel terikat (dependen) variabel (Y), adalah variabel tergantung atau berpengaruh pada variabel lainnya pada variabel (Y) penelitian ini ialah kualitas kerja.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, kita dapat menggunakan uji distribusi normal. Bila data normal, persamaan regresinya akan akurat. Jika data tidak normal, persamaan regresi mungkin tidak akurat.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	A = 0,05	Keterangan
Pengalaman kerja dan lingkungan kerja internal terhadap kualitas kerja	0,382	0,05	Normal

Sumber: Data diolah, 2022

Untuk nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas untuk menguji apakah tidak ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang baik, harus diperiksa multikolinearitas. Untuk menilai multikolinearitas, anda menggunakan nilai factor toleransi atau faktor inflasi farians. Jika nilai tolerance > 0,01, VIF < 10, maka terdapat multikolinearitas.

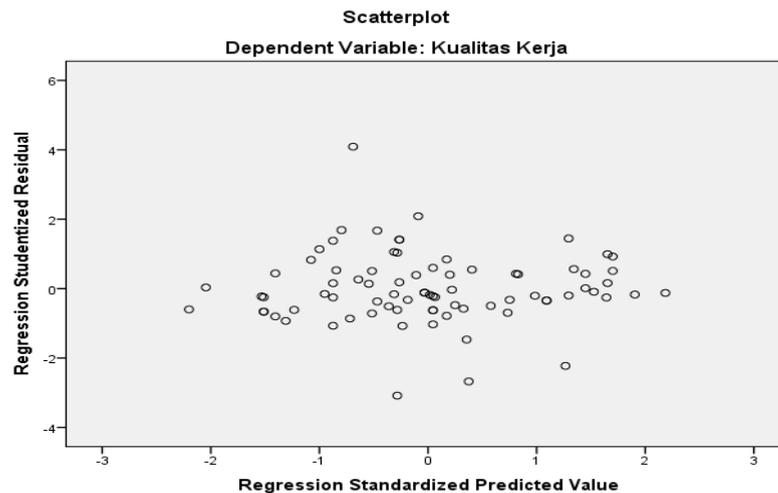
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,589	1,698
2	Lingkungan Kerja Internal (X2)	0,589	1,698

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan table diketahui nilai tolerance dua variabel ialah pengalaman kerja, lingkungan kerja internal ialah 0,589 berarti lebih berasal 0,1 serta nilai VIF 1,698 berarti kurang berasal 10. Bias disimpulkan tak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sesuai gambar diatas didapat kesimpulan tak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data Regresi Linear Sederhana

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengalaman Kerja (X₁)

Model		Unstandardized Coefficient	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9,232	2,887
	Pengalaman Kerja	0,774	0,071

Sumber: Data diolah, 2022

Diperoleh persamaan linear $Y = 9,232 + 0,774X$. Dengan konstanta 9,232 kualitas kerja nilainya ialah nol variabel kualitas kerja 9,232. Sedangkan koefesien pengalaman kerja 0,774 artinya pengalaman kerja mengalami perubahan, kualitas kerja mengalami peningkatan sebesar 0,774.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Internal (X₂)

Model		Unstandardized Coefficient	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10,256	4,357
	Lingkungan Kerja Internal	0,739	0,106

Sumber: Data diolah, 2022

Diperoleh persamaan linear $Y = 10,256 + 0,739X$. Dengan konstanta sebesar 0,774 berarti bila mana Lingkungan kerja internal nilainya ialah nol variabel kualitas kerja sebesar 6,448.

Regresi Linear Berganda

Tabel Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Nilai
1	Konstanta	4,513
2	Pengalama kerja	0,643
3	Lingkugan kerja internal	0,245

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, diperoleh bahwa koefisien regrsi pengalaman kerja sebesar 0,643 dan koefisien regresi lingkungan kerja internal sebesar 0,245 sehingga persamaan regresi antar (pengalaman kerja, lingkungan kerja internal) terhadap variabel Y kualitas kerja adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,513 + 0,643 X_1 + 0,245 X_2$$

Persamaan diregresi linear berganda 4,513 berarti bila variabel pengalaman kerja, lingkungan kerja internal sama dengan nol, kualitas kerja 4,513. Sedangkan koefisien regresi pengalaman kerja 0,643 berarti dalam hal kewajiban bertambah satu satuan, dengan angapan factor bebas lainnya mempunyai nilai yang layak. Koefesien lingkungan kerja internal 0,245 benar dimaksudkan jika lingkungan kerja internal meningkat satu satuan, dengan dugaan faktor bebas lainnya mempunyai nilai yang layak.

Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefesien Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Tingkat Hubungan
Pengalaman kerja Lingkungan kerja internal Kualitas kerja	0,791	0,05	Kuat

Sumber: Data diolah, 2022

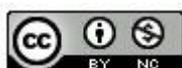
Dari hasil analisis koefisien korelasi dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu pengalaman kerja, lingkungan kerja internal terhadap kualitas kerja ialah 0,791.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Pengalaman kerja (X_1), lingkungan kerja internal (X_2), dan kualitas kerja (Y)	0,791	0,626	0,616	2,47691

Sumber: Data diola, 2022

Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R square 0,626. Artinya kontribusi sumbangan pengalaman kerja, lingkungan kerja internal ke kualitas kerja adalah 62,6 sisanya $(100\% - 62,6\%) = 37,4\%$.



Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Hasil Uji t Pengalaman kerja

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pengalaman kerja	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Dilihat hasil uji t diatas diketahui nilai signifikan variabel pengalaman kerja 0,000 < 0,05 ialah H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh signifikan pengalaman kerja pada kualitas kerja.

Tabel Uji t

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lingkungan Kerja Internal	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Melihat hasil uji t diatas diketahui nilai signifikan antar variabel lingkungan kerja internal 0,000 < 0,05 secara persial pengaruh variabel lingkungan kerja internal (X_2) terhadap kualitas kerja (Y).

Uji F

Tabel Uji F

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pegalaman kerja	0,000	0,05	Signifikan
Lingkungan kerja Internal			

Sumber: Data diolah, 2022

Dilihat table diatas uji F dua (pengalaman kerja, lingkungan kerja internal) adalah 0,000 signifikan 0,000 < 0,05, ialah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil analisis secara simultan diperoleh (pengalaman kerja, lingkungan kerja internal) pengaruh signifikan terhadap (kualitas kerja).

Pembahasan

Pengaruh Pegalaman Kerja (X_1) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Melihat hipotesis melihatkan sig 0,000 < 0,05, berarti bias dikatakan pengaruh sig antar variabel pengalaman kerja pada kualitas kerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan pengalaman kerja yang baik memiliki pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam mengembangkan tanggung jawab dari suatu pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai yang baik. Hal ini dapat di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat, dan Nismawati (2019) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja pegawai PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makasar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X_2) terhadap Kualitas Kerja

Dari hasil hipotesis melihatkan nilai 0,027 < 0,05. Bias dikatakan hubungan pengaruh signifikan antar lingkungan kerja secara simultan pada kualitas kerja.

Dengan penelitian ini sejalan, ligkungan kerja internal baik dilakukan seseorang

menghadapi situasi untuk bertanggung jawab pada suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Hal ini dapat di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krisnayanti dan Utama (2018) yang menyatakan lingkungan kerja internal berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja Pt. Delta satria dewata denpasar.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Internal (X₂) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Dari hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot* yang menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas titik-titik data penelitian ini menyebar diatas, dibawah atau disekitar nol tidak beberbentuk pola. Mempergunakan demikian data dapat dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan model regresi lenear.

Dari hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai (r) sebanyak 0,791 berarti direntang 0,60- 0,799. Hal ini mambagikan bahwa derajat korelasi atar variabel pengalaman kerja (X₁) dan lingkungan kerja internal (X₂) terhadap kualitas kerja (Y) adalah bertenaga.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh hasil untuk signifikan $\alpha = 0,05$ sedangkan nilai signifikan adalah 0,000 dapat disimpulkan model regresi ini dapat digunakan karena nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Berarti Ho di tolak dan Ha di terima didapat secara simultan terdapat pengaruh signifikan variable pengalaman kerja, lingkungan kerja internal untuk variable kualitas kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

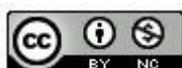
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kualitas kerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan krja internal terhadap kualitas kerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Secara simultan ada hubungan signifikan variabel pengalaman kerja, lingkungan krja internal terhadap kualitas kerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran

Saran yang bias penulis sampaikan adalah:

1. Penelitian ini menunjukan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja, dari itu atasan diharapkan mengkaji ulang mengenai pengalaman kerja dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang akan di hadapi. Dengan melihat bagaimana cara pegawai mngerjakan tugas apakah tugas tersebut terselesaikan dengan baik dan tepat.
2. Untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang diharapkan dapat memperlihatkan kemampuan yang dimiliki apakah tugas dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai, dengan demikian semua tugas yang akan dihadapi terselesaikan dengan baik, untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai memerlukan saran dan kritik dari atasan atau pimpinan dan pegawai lain dalam mendukung meningkatkan kualitas bekerja pegawai. Dengan begitu kulitas kerja



pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang mengalami peningkatan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Manajemen Strategi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawati, T., & Safitri, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Remco Palembang. *Manivestasi*, 2(1), 1-19.
- Ginting, A. F., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III SEI Putih Deli Serdang. *ekonomi bisnis manajemen dan akuntansi*, 2(1) ,90-100.
- Hidayat, M., & Nismawati, (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makasar. *jurnal ekonomix*, 7(2), 139-150.
- Krisnayanti, Utomo, (2018). Pegaaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap KualitasKerja Karyawan Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Suwarno,& Aprianto, R. (2019),Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. *Ekonomi Bisnis*, 24(1),58-76.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Cv. Perdana Mulia Desa Caringan Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Ekonomedia*, 2 (1), 21-36.
- Suryadi, A., Sjafitri, H., & Hasan, L. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirapraja. *Manajemen Kewirausahaan*, 9(1), 47-64.