

Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan, Bagaimanakah Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng ?

S. Nurfitriani Yasin ✉

Dinas Pendidikan Kab. Soppeng

Abstrak

Metode penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang terdaftar di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Adapun jumlah sampel sebanyak 45 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, sementara uji hipotesis menggunakan uji - T untuk menguji pengaruh variabel secara parsial serta uji - F untuk menguji pengaruh variabel secara simultan. Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap penelitian ini diketahui secara simultan dengan uji F bahwa Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Kemudian, pengujian dengan uji T menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Diklat, Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2023 S. Nurfitriani Yasin

✉ Corresponding author :

Email Address : nurfitrianiyasini@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pemerintah di masa lalu pada umumnya diukur dari kemampuannya menegakan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Paradigma demikian tidak salah terutama apabila diingat bahwa fungsi dari birokrasi yang menonjol pada masa lalu ialah fungsi pengaturan. Dimasa sekarang dan yang akan datang fungsi tersebut tetap harus diselenggarakan seefektif mungkin. Hanya saja karena banyak fungsi-fungsi lainnya yang tidak kalah pentingnya dimasa depan, diperlukan kriteria yang berbeda untuk menilai kinerja birokrasi sebagai suatu kesatuan utuh. Dengan kata lain, birokrasi masa depan semakin dituntut untuk menyelenggarakan fungsinya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara termasuk dalam bidang politik, ekonomi, sosial, budaya dan administratif dengan kinerja yang baik.

Sosok Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan terhadap Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai

seorang pelayan publik serta mampu sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa saat ini sudah terhapuskan, dikarenakan adanya beberapa oknum dari aparatur itu sendiri yang melanggar dan menciptakan sebuah paradigma baru terhadap masyarakat mengenai Pegawai Negeri Sipil.

Sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng masih perlu diperhatikan, karena aparatur masih belum memiliki kompetensi dasar yang baik mengenai tugasnya pokok dan fungsinya. Hal ini dapat di lihat dari berbagai permasalahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang terjadi pada tahun sebelumnya dan dapat dibuktikan dalam RPJMD Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng pada tahun 2016 yang menyebutkan bahwa masih banyak permasalahan yang terjadi di dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng, yakni belum optimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam kegiatan yang ada di masing-masing bidang, keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kegiatan terhadap pencapaian kinerja Dinas, dan masih adanya kegiatan yang belum terakomodasi untuk menunjang program Dinas Pendidikan yang telah dicanangkan (RPJMD Disdik Kabupaten Soppeng, 2016).

Hal tersebut juga berkaitan dengan faktor pengalaman dalam penyelesaian program kerja, pegawai senior terlihat kurang berbagi pengalaman kepada para pegawai junior, inilah yang kemungkinan menjadi penghambat peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

Dari beberapa penelitian terdahulu, diperoleh bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, pengaruh pengalaman kerja (Wirawan et al, 2016 dan Yunita et al, 2016), pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) (Sinaga, 2014 dan Dharta, 2010) dan faktor tingkat pendidikan (Wirawan et al, 2016 dan Bonifasius, 2015). Dari penelitian-penelitian tersebut diperoleh bahwa ada pengaruh dari ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pegawai negeri sipil.

a. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,.
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,

- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,
- 6) Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman (Alex Nitisemito, 2004). Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Menurut Foster (2001), untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan kerujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas dan pendidikan dapat terjamin, perlu adanya penanganan yang serius dan baik yang menyangkut sarana maupun prasarana sehingga meningkatkan keahlian dan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya.

Pendidikan dan pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana pegawai dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi mencapai sasaran. Dengan pengertian seperti diatas pelatihan sering disama artikan dengan pendidikan karena memiliki suatu konsep yang sama yaitu memberi bantuan pada pegawai untuk berkembang.

Indikator-indikator pendidikan dan Pelatihan menurut Mangkunegara (2006), diantaranya: Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, Sasaran

d. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan di Indonesia yang diselenggarakan secara terstruktur dan menjadi tanggung jawab Kemendiknas. Tingkat pendidikan dibagi kedalam empat jenjang, yaitu anak usia dini, dasar, menengah dan tinggi. (Depdiknas RI, 2007)

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Menurut Tirtarahardja (2005:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan
Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
2. Kesesuaian jurusan
Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Kompetensi
Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai November 2017 sampai Januari 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti. Jumlah pegawai sebanyak 45 orang, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 45 responden.

Untuk memperoleh data tentang pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, maka digunakan teknik angket yang terstruktur. Alat pengumpul data dalam penelitian sering disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen digunakan untuk mengungkap data mengenai variabel yang diteliti. Kemudian data diolah dengan menggunakan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji reabilitas dan validitas, dan regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Berikut ini hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.567	1.187		3.006	.005
	Pengalaman Kerja	.797	.150	.416	5.305	.000
	Diklat	.325	.065	.422	4.994	.000
	Tingkat Pendidikan	.340	.140	.192	2.432	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,567 + 0,797 X_1 + 0,325 X_2 + 0,340 X_3 + e$$

2. Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F_{hitung})

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel yang terdiri dari pengalaman kerja, DIKLAT dan tingkat pendidikan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F yang diolah menggunakan program SPSS 16 sebagaimana hasilnya terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.383	3	161.128	160.366	.000 ^a
	Residual	41.195	41	1.005		
	Total	524.578	44			

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai F hitung sebesar 160,366 dengan nilai signifikansi 0,000 dan F-tabel sebesar 2,83 (df1 = 3, df2 = 41 41).

Dikarenakan F-hitung lebih besar dari F-tabel ($160,366 > 2,83$) dan signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,050$ maka H_a diterima, yaitu menyimpulkan bahwa pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pendidikan Kabupaten Soppeng sehingga hipotesis ke-4 penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

3. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T_{hitung})

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel yang terdiri dari motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja digunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t yang diolah menggunakan program SPSS sebagaimana hasilnya terlihat pada tabel 4.7 sebelumnya, maka dapat dijabarkankan sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7, dihasilkan nilai t-hitung variabel pengalaman kerja sebesar $5,305$ dengan taraf signifikan $0,000$, dan diperoleh nilai t-tabel pada $df= 41$ ($df = n - k = 45-4$) yaitu sebesar $2,016$. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($5,305 > 2,016$), sehingga dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif ($0,416$), maka dapat disimpulkan bahwa: *Hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

b) Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha: Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7, dihasilkan nilai t-hitung variabel pendidikan dan pelatihan sebesar $4,994$ dengan taraf signifikan $0,000$, dan diperoleh nilai t-tabel pada $df= 41$ ($df = n - k = 45-4$) yaitu sebesar $2,016$. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($4,994 > 2,016$), sehingga dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif ($0,065$), maka dapat disimpulkan bahwa: *Hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

c) Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung > t-tabel, maka Hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung < t-tabel maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7, dihasilkan nilai t-hitung variabel tingkat pendidikan sebesar 2,432 dengan taraf signifikan 0,019, dan diperoleh nilai t-tabel pada df= 41 (df = n - k = 45-4) yaitu sebesar 2,016. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (2.432 > 2,016), sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif (0,140), maka dapat disimpulkan bahwa: *Hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, artinya tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

4. Koefisien Determinasi

Tabel 4.9

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.921	.916	1.002

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Diklat

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel *model summary* dapat diperoleh hasil analisis koefisien determinasi dengan R Square. Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, dan tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai, Hasil analisis koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar 0,921, hal ini berarti 92,1% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, dan tingkat pendidikan sedangkan sisanya sebesar 7,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan kabupaten Soppeng, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dilihat berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel dan tingkat signifikan variabel kemampuan manajerial kepala sekolah, dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (5,305 > 2,016) dan taraf signifikan 0,000 (0,030 < 0,050), serta nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif (0,416), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja maka kinerja pegawai akan semakin buruk.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan kabupaten Soppeng, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dilihat berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel dan tingkat signifikan variabel iklim organisasi, dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($4,994 > 2,016$) dan taraf signifikan $0,000$ ($0,000 < 0,050$), serta nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif ($0,065$), maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang pendidikan dan pelatihan maka kinerja guru akan semakin menurun.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dilihat berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel dan tingkat signifikan variabel tingkat pendidikan, dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,432 > 2,016$) dan taraf signifikan $0,019$ ($0,019 < 0,05$), serta nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif ($0,140$), maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi atau tingkat pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin semakin lebih baik juga, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja, DIKLAT dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan untuk melihat pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan tingkat pendidikan di kantor Dinas Kabupaten Soppeng, dapat diketahui bahwa kemampuan pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dilihat berdasarkan perbandingan nilai F-hitung dengan F-tabel dan tingkat signifikan variabel yang diteliti, dimana nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($160,366 > 2,83$) dan signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan tingkat pendidikan secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan tingkat pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin baik juga, sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan tingkat pendidikan maka kinerja pegawai semakin rendah.

SIMPULAN

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik, sebaliknya semakin buruk pengalaman kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin Menurun. Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) maka kinerja pegawai akan semakin lebih baik lagi, sebaliknya semakin rendah pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi nilai disiplin ilmu dan jenjang pendidikan maka kinerja pegawai maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah nilai disiplin ilmu dan jenjang pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Kemampuan pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan tingkat pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan tingkat pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Bagi instansi, khususnya di Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Soppeng, hal yang menjadi saran peneliti adalah mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik di kemudian hari, dengan meningkatkan pengalaman kerja, menambah jadwal untuk melakukan DIKLAT setiap 6 untuk meningkatkan mutu seorang aparatur negara serta mensupport pegawai yang ingin melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi demi terciptanya kinerja yang lebih maksimal. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk lebih memperluas cakupan peneliti, baik dari sisi variabel yang diteliti berdasarkan permasalahan yang ditemukan dilapangan, maupun luas area yang diteliti agar penelitian tentang kinerja semakin meluas dan dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai dan organisasi pemerintahan.

Referensi :

- Anonim, 1999. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.
- Anonim, 2005. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Asri, Marwan. 2006. Pengelolaan Karyawan. BPFE : Yogyakarta.
- Bernardin and Russel, 2003. Human Resource Management. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Bonifasius, 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang. Jurnal online Ilmu Pemerintahan Fisip Untan, <http://jurmafis.untan.ac.id>, ISSN: 2442-4587.
- Bungin, Burhan. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Departemen Pendidikan, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, edisi ke-3, hlm. 26.
- Dewey, John, 2002. *Pengalaman dan Pendidikan*, Kepel Press, Yogyakarta, hlm. 147.

- Dewey, John. 2002, *Democracy and Education*, (New York : Macmillan, Originally Published).
- Dharta, I Ketut. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal MODERNISASI*, Volume 6, Nomor 2, Juni 2010.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit*. Yogyakarta : Andi.
- Gibson, et al, 2005. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi - Cetakan ketiga belas ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Keban, Yermias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & Jacskon, J.H., (2002), *Management Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. *Human Resource Management 10th Edition*, Tomson South Western, United States.
- Milkovich, George T., John W. Boundreau, 2007. *Human Resource Management*. USA: Richard D. Irwin.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Ruslan, R., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Diklat, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Otoritas. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78-91.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizky, Achmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Cetakan pertama. Gramedia Utama. Jakarta.
- Robbins S. P., 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks, Jakarta
- Sa'diyah, Chalimatus dan Hermin Endratno, 2013, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa, Sokaraja*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 78.
- Sa'diyah, Chalimatus dan Hermin Endratno. 2013. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*

- Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, ISSN : 2338-9729 Volume 1, Nomor 1, September 2013. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Sastrohadiwiryono, B.Siswanto. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinaga, Donald Oharra. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Permukiman dan Perumahan Kabupaten Kotabaru. *Jurnal KINDAI* Volume 10 Nomor 2, April-Juni 2014.
- Singgih, Santoso. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parametrik* Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin, Alwi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Trijoko, Prasatya. 2010. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Wahab, W., Tamsah, H., & Munir, A. R. (2017). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SOPPENG. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 405-422.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Yunita, Komang Elsy, Ni Nyoman Yulianthini, I Wayan Bagia. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*.