

# TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH

*THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT REGENCY FINANCIAL AND ASSETS MANAGEMENT*

\*Cynthia Meta Santi<sup>1</sup>, Ali Kabul Mahi<sup>2</sup>, Nur'aeni<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

**Correspondence\*:**

e-mail : cynthiametasanti986@gmail.com

## Abstrak

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dilalui maka kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki akan semakin berkembang. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Berbekal dari pengalaman tersebut diharapkan tiap pegawai dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang dirumuskan adalah adanya pengaruh positif tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan 66 responden penelitian. Berdasarkan analisis serta olah data, telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut : ada pengaruh tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 33,9% dan ada pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 30,8%. Ada pengaruh tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 35,1%.

**Kata kunci:** Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai.

## Abstract

*The level of education is very important in supporting the success of the organization. The higher the level of education passed, the abilities and knowledge possessed will increasingly develop. Work experience is related to the ability and skills of an employee in carrying out the tasks assigned to him. Armed with this experience, it is hoped that each employee can improve performance for the better. . This study aims to determine the effect of education level and work experience on employee performance either partially or simultaneously. The hypothesis that is formulated is that there is a positive influence on the level of education and work experience on employee performance either partially or simultaneously. This study uses 66 research respondents . Based on the analysis and data processing, the answers to the hypothesis have been found, namely as follows: there is an effect of education level (X1) on employee performance (Y) of 33.9% and there is an effect of work experience (X2) on employee performance (Y) of 30.8 %. There is an effect of education level (X1) and work experience (X2) together on employee performance (Y) Regional Financial and Asset Management Agency of Tulang Bawang Barat Regency by 35.1%.*

**Keywords :** Education level, work experience and employee performance.

## PENDAHULUAN

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

Tingkat pendidikan yang baik dapat menunjang keberhasilan organisasi karena dari setiap tingkat pendidikan yang dilalui oleh seseorang dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik sesuai tingkat pendidikan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dilalui, maka kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki semakin berkembang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman merupakan guru terbaik, pengalaman kerja dapat membuat seseorang dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun kemampuan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas yang ditekuni. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai sumber daya manusia

yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih baik, lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikiran, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam kecakapan yang bermutu. Contoh bekerja dengan cara menggunakan komputer.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan Seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

Pencapaian program dan kegiatan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang Barat yang belum mencapai target, hal ini dapat dilihat dari rata-rata realisasi program kerja sebesar 89,6 % yang menunjukkan kinerja pegawai belum optimal. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang Barat, nyatanya pencapaian kinerja pegawainya lambat ini disebabkan beberapa faktor, yakni karena tingkat pendidikan pegawai yang kurang sesuai antara tingkat pendidikan dengan pendidikan yang didapat sehingga saat melayani masyarakat pegawai selalu bertele-tele, ketidakpastian waktu dan biaya ketidakjelasan informasi, dan sebagainya. Hal tersebut sebagai akibat dari sikap dan perilaku pegawai yang tidak konsisten mengenai tugas

dan fungsinya sebagai abdi masyarakat, sehingga pencapaian hasil kerja belum tercapai sesuai dengan harapan organisasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang Barat, nyatanya pencapaian kinerja pegawainya lambat ini disebabkan beberapa faktor, yakni karena tingkat pendidikan pegawai yang kurang sesuai antara tingkat pendidikan dengan pendidikan yang didapat sehingga saat melayani masyarakat pegawai selalu bertele-tele, ketidakpastian waktu dan biaya ketidakjelasan informasi, dan sebagainya. Hal tersebut sebagai akibat dari sikap dan perilaku pegawai yang tidak konsisten mengenai tugas dan fungsinya sebagai abdi masyarakat, sehingga pencapaian hasil kerja belum tercapai sesuai dengan harapan organisasi.

Pengalaman kerja sudah cukup tetapi belum bisa menggunakan fasilitas kantor dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum efektif dan efesien sehingga hasil yang dicapai belum optimal, sebab pegawai tersebut lahir ditahun 1970-an pada masa itu belum ada pengetahuan tentang teknologi, hal ini ditunjukkan pada saat mengetik surat, mengirim surat atau data kantor melalui E-Mail, mengkopy data dari komputer ke flashdisk dan lain-lain sering terlambat karena pegawai yang bersangkutan tersebut tidak memiliki pengalaman dan kemampuan.

## KAJIAN TEORI

Tingkat pendidikan merupakan suatu tahapan/jenjang pendidikan yang ditempuh seseorang dalam proses

jangka panjang karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2013:50) Tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Menurut Anwar dan Nuruni (2014:165) tingkat pendidikan merupakan salah satu ciri pekerjaan yang profesional sebab tingkat pendidikan spesialisnya menuntut seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, kemandirian dalam mengambil keputusan, mahir dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.

Teori di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan tingkat profesionalisme.

Selain tingkat pendidikan yang menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai juga dapat menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Menurut Martoyo (2016:206) pengalaman kerja adalah lama waktu pegawai bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sependapat dengan Martoyo, Alwi dalam Susilo (2017:98) menyatakan bahwa "Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi".

Menurut Manullang (2013:124) pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau

keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan seseorang selama pekerjaan yang telah dilakukannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Manullang (2013:146) pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan seseorang selama pekerjaan yang telah dilakukannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesional pegawai dalam pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan perubahan pengembangan dan yang sedang berlangsung sekarang ini. Pengalaman kerja dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya, pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara memberikan pengarahan, motivasi dan bekerja sama dengan pegawai karena pengalaman kerja mengajarkan bagaimana memecahkan dan mencari solusi dari suatu masalah yang dihadapi dalam dunia pekerjaan Nuruni (2014).

Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul selain itu

pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan sudah memiliki pengalaman kerja sehingga organisasi lebih mudah mencapai tujuan karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Kinerja (performance) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau output dari suatu proses. Menurut Sulistiani (2013:65), kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:9) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Suwati (2016:259) "Kinerja (performance) merupakan kata benda yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dan kinerja tersebut merupakan salah satu indikator dari

seberapa besar karyawan tersebut memberi kontribusi pada organisasi.

## METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi. Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Kuesioner. Yaitu pernyataan-perntaan yang diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti.
3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan. Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut Arikunto (2017:174) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah 67 orang.

Menurut Arikunto (2017: 174) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017: 173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 66 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Perhitungan Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.440	3.320		5.855	.000
X1	.505	.085	.582	5.907	.000

a. Dependent Variabel : Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 5,907. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 0,05 maka thitung =



5,907 > ttabel = 1,668 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat diterima. Jadi variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ )

Persamaan regresi variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $Y = 19,440 + 0,505X_1$ , yang artinya bahwa setiap kenaikan satu point pada variabel tingkat pendidikan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,505 point.

### b. Perhitungan Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai berikut:

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.41	3.710		5.025	.000
$X_2$	.519	.094	.555	5.497	.000

a. Dependent Variable : Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 5,497. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 0,05 maka thitung = 5,497 > ttabel = 1,668, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $Y = 18,641 + 0,519X_2$ , yang artinya bahwa setiap kenaikan satu point pada variabel pengalaman kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0,519 point.

### c. Perhitungan Pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Perhitungan simultan variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui hasil perhitungan melalui program SPSS 21 sebagai berikut :

Tabel. Perhitungan pengaruh Koefisien Korelasi secara simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592	.351	.331	3.46151

a. Predictors : (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Korelasi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,592, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak baik maka kinerja pegawai akan menurun.

Koefisien Determinasi ( $KD$ ) =  $R^2 = 0,592^2 = 0,351 = 0,351 \times 100\% = 35,1\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,1%, dan sisanya sebesar 54,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa tingkat pendidikan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,582 point termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400-0,599). Besarnya koefisien determinasi tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai adalah 33,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji  $t$  (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja sebesar 5,907, dan  $t_{tabel} = 5,907 > t_{tabel} 1,688$ . Persamaan regresi tingkat pendidikan dan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar  $Y = 19,440 + 0,505 X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel tingkat pendidikan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,505 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja ( $X_2$ ) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,555 point termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya Koefisien Determinasi pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar  $Y = 18,641 + 0,519 X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel

pengalaman kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,519 point. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja juga secara nyata memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan oleh hasil perhitungan Uji  $F_{hitung} =$  memperoleh hasil 18,090 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,986$ , pada taraf signifikan 5% dengan  $Dk = 66$ . Jadi  $F_{hitung}$  adalah 18,090 lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,986$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh tingkat pendidikan secara nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial sebesar 33,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan secara nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan

dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

2. Ada pengaruh variabel pengalaman kerja secara nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial sebesar 30,8%.
3. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja secara nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Hasil pengujian secara simultan ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama secara nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 35,1%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dirumuskan implikasi adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel tingkat pendidikan yang perlu mendapat perhatian adalah indikator nomor 7 pendidikan yang rendah cenderung memperlihatkan ketidaktahuan dan kelambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena nilai ini yang paling rendah, peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan mengikuti pendidikan.
2. Variabel pengalaman kerja yang perlu mendapat perhatian adalah instrumen mengenai no. 4 saya sangat berpengalaman dalam memimpin rapat sehingga

menghasilkan hasil pekerjaan yang baik. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengikuti seminar dan belajar dengan studi banding daerah yang lebih maju.

3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai nomor 10 mengenai saya bekerja sesuai dengan tugas saya sehingga tidak perlu lagi menunggu perintah dari atasan. Karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah, peningkatan dapat dilakukan oleh pimpinan membagi pekerjaan sesuai dengan job description yang dimiliki sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. BPPE. Yogyakarta
- Mangkunegara, Prabu, A. Anwar, 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung : PT. Replika Aditama.
- Manullang, 2013. Model Manajemen. Erlangga. Jakarta.
- Anwar dan Nuruni, 2014. Manajemen Kinerja. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, 2016. Efektifitas Kerja. Bumi Aksara. Jakarta.
- Susilo, 2017. Prestasi Kerja dan Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mukeriwarsa, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.



- Nabila Nur, 2017. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Niti Semito, 2016. Kepemimpinan dan Motivasi Pendidikan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat
- Peraturan Bupati nomor 63 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang Barat.
- Rahman dan Tirtaraharja, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wirawan, Ketut Edy., I Wayan Bagja., Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis: Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Raharjo, Slamet, Patricia Dhiana Paramita, and Moh Mukeri Warso. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)." *Journal of management* 2.2 (2016).
- Setiawan. H, 2015. Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Sulistiani, 2013. Motivasi Kinerja Pegawai. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2017. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. "Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20." Yogyakarta: Andi Offset (2012): 2098-2107.
- Sutrisno, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam. Gunung Agung. Jakarta.
- Tirtartahardja, 2015. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Umar, 2013. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Wibowo, 2016. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. BPFE. Yogyakarta.
- SUWATI, Suwati; MINARSIH, Maria Magdalena; GAGAH, Edward. Influence of motivation work, career development and cultural organization on the job satisfaction and implications on the performance of employees (Case on BABINMINVETCADDAM IV/Diponegoro). *Journal of Management*, 2016, 2.2.
- Bili, Wanceslaus, Erwin Resmawan, and Daud Kondorura. "Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham

Kabupaten Mahakam Ulu."  
Ejournal Pemerintahan

Integratif 6.3 (2018): 465-  
474.