
Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang

Sonia Kartikasari*)

Abd. Qodir Djaelani **)

Arini Fitria Muspitasari *)**

E-mail : Soniakrtk22@gmail.com

Abstract

This study aims the effect of work experience, level of education and job training on the performance of the employees of the Department of Population and Civil Registration of Malang City. The number of samples is 63 employees. The sampling technique used was total sampling. The method of data collection in this study used a questionnaire. The results showed that simultaneously work experience, level of education and job training had an effect on employee performance. Partially work experience, level of education and job training affect employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Work Experience, Education Level, Work Training.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi karena merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan organisasi. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi perlu mengelola manajemen dengan baik. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Penilaian kerja merupakan salah satu tools untuk dapat mengembangkan keterampilan menjadi pemimpin di perusahaan atau organisasi. Kinerja perlu untuk diteliti karena dengan adanya penilaian atau evaluasi kinerja pengolahan perusahaan menjadi lebih mudah karena perusahaan dapat menetapkan tindakan kebijaksanaan perusahaan berdasarkan data yang telah dievaluasi dari kinerja perusahaan (Sari, 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja.

Pengalaman kerja sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya akan mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Semakin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman bekerja yang sudah dimiliki seseorang lebih banyak membantunya dalam mengerjakan sesuatu dibandingkan dengan pendidikan yang diikutinya. Selanjutnya kualitas dan kemampuan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan, dimana program pelatihan yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan perusahaan. Pelatihan akan meningkatkan kemampuan kerja yang baik yang dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Objek penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang merupakan lembaga yang memiliki tugas pokok tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kependudukan, pencatatan sipil, dan transmigrasi. Dinas Lingkungan Hidup membutuhkan kinerja yang baik sebagai tolak ukur keberhasilannya dalam memberikan pelayanan yang baik. Sesuai dengan pemaparan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi serta informasi yang bermanfaat untuk bahan kajian dan referensi bagi akademisi maupun peneliti selanjutnya. Serta hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan manfaat bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Robbins dan Judge (2015:260). Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut Megantoro (2015) yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan dari keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₁: Pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang

Pengalaman Kerja

Menurut Readi (2020), pengalaman kerja merupakan keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan yang didapatkan pada pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja meliputi perluasan pekerjaan yang sekarang, rotasi kerja, transfer, promosi, penurunan, dan penugasan sementara dengan perusahaan lain. Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi kinerja suatu individu karena semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki maka seseorang akan memiliki tingkat keahlian yang lebih baik dalam bidangnya. Menurut Viviani Dkk (2019) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang

Tingkat Pendidikan

Abdurrahman Saleh Abdullah (2007:15) menjelaskan pendidikan sebagai proses yang dibangun masyarakat untuk membawa generasi-generasi baru kearah kemajuan dengan cara-cara tertentu sesuai dengan kemampuan yang berguna untuk mencapai tingkat kemajuan paling tinggi. Kualitas dan kemampuan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaraan pelaksanaan tugas. Menurut Viviani Dkk (2019) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₃: Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang

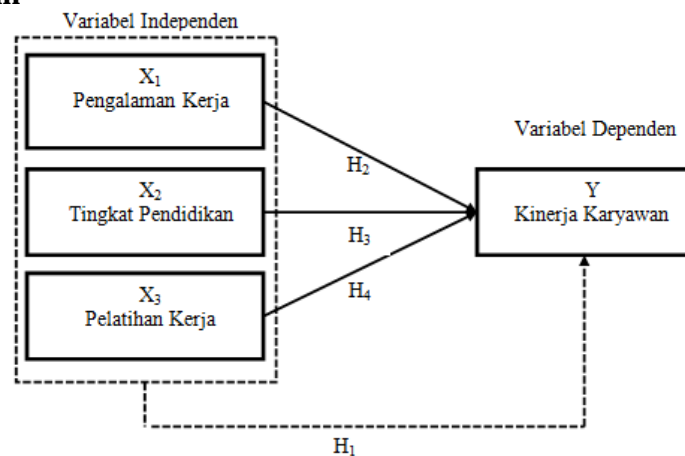
Pelatihan Kerja

Menurut Readi (2020) Pelatihan (training) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan

kemampuan seorang dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan untuk meningkatkan kerampilan diluar sistem pendidikan formal atau pendidikan yang berlaku, yang dilaksanakan dalam waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Menurut Viviani Dkk (2019) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₄: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang

Model Penelitian



Keterangan :

————→ = Pengaruh Secara Parsial

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, Perkantoran Terpadu Gedung A Jl. Mayjen Sungkono, Kota Malang. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 4 bulan, yaitu pada bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang pada tahun 2021 yang berjumlah 63 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik *sampling* total didapatkan besarnya keseluruhan responden sejumlah 63 karyawan.

Definisi Operasional Variabel**Variabel Dependen****Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja karyawan dengan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan sesuai dengan tanggung jawab standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Rivai (2015:43), yaitu: Kualitas, Efektivitas, Ketepatan waktu, Kuantitas, Kemandirian, Komitmen kerja.

Variabel Independen**Pengalaman Kerja (X1)**

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Indikator pengalaman kerja menurut Hermin (2013), adalah penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan lama waktu atau masa kerja

Tingkat Pendidikan (X2)

Tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang. Indikator tingkat pendidikan menurut Candra (2018:14), adalah jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

Pelatihan Kerja (X3)

Pelatihan kerja adalah usaha untuk mengembangkan keahlian dimana akan mendapatkan pelajaran dengan hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti sikap, perilaku, pengetahuan, kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Indikator tingkat pendidikan menurut Perdana (2019:24) adalah metode, peserta, materi dan instruktur dan tujuan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan pengukuran skala likert.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan**Uji Instrumen****Uji Validitas**

Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) yang berada pada angka $> 0,05$. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1.	Kinerja karyawan	0.833	Valid
2.	Pengalaman Kerja	0.735	Valid
3.	Tingkat Pendidikan	0.661	Valid
4.	Pelatihan Kerja	0.749	Valid

Sumber : Data Data Primer Diolah 2021

Dari Tabel pada uji Validitas menunjukkan bahwasanya semua variabel dinyatakan valid karena nilai KMO masing-masing variabel berada diatas batas minimum yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,5.

Uji Reliabilitas

Sebuah item dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja karyawan (Y)	0.800	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja(X1)	0.746	Reliabel
3.	Tingkat Pendidikan (X2)	0.677	Reliabel
4.	Pelatihan Kerja (X3)	0.748	Reliabel

Sumber : Data Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mendapatkan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6. Maka dapat dinyatakan seluruh variabel yang ada pada penelitian telah reliabel, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah data variabel terikat dan variabel bebas memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja	Tingkat Pendidikan	Pelatihan Kerja
N		63	63	63	63
Normal Parameters ^a	Mean	4.4048	4.3889	4.4868	4.3873
	Std. Deviation	.53524	.58849	.47829	.51790
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.152	.218	.136
	Positive	.133	.150	.147	.118
	Negative	-.153	-.152	-.218	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.218	1.207	1.730	1.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103	.109	.005	.191

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah SPSS 2021

Nilai signifikansi *Kolmogorov- Smirnov* > 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas, setiap variabel kinerja karyawan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja memperoleh nilai signifikansi > 0,05. Sedangkan variabel tingkat pendidikan memperoleh nilai signifikansi < 0,05 dimana data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan *asumsi central limit theorem* di mana apabila jumlah observasi yang digunakan dalam penelitian cukup besar, yaitu $n > 30$ maka asumsi normalitas dapat diabaikan (Gujarati, 2003). Dengan demikian, data bisa dinyatakan berdistribusi normal dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara *Variabel dependent* dan *Variabel independent* maka dilakukan Uji multikoleniaritas.

Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	0.591	1.692	Bebas Multikolinearitas
Tingkat Pendidikan	0.570	1.755	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan Kerja	0.517	1.936	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* berada lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian ini tidak terdapat masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut hasil uji heterokedastisitas:

Tabel 1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.013	.054		-.233	.817
	Pengalaman Kerja	.005	.003	.467	1.634	.108
	Tingkat Pendidikan	.000	.002	.008	.066	.948
	Pelatihan Kerja	.002	.010	.047	.163	.871

a. Dependent Variable: ABS_RESID

Sumber: Data olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil dari *Glejser Test* masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa uji ini menunjukkan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linear Berganda merupakan hubungan dua atau lebih Variabel *independent* dengan satu variabel *dependent* untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 1.6 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.078	.169		-.461	.647
	Pengalaman Kerja	-.079	.037	-.087	-2.156	.035
	Tingkat Pendidikan	.105	.046	.094	2.277	.026
	Pelatihan Kerja	.994	.045	.962	22.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 2021

Dari Tabel diatas menjelaskan hasil uji analisis regresi berganda maka dapat diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,078 - 0,079X_1 + 0,105X_2 + 0,994X_3$$

Dari model regresi tersebut, maka dapat dijelaskannya hasil dari regresi berganda sebagai berikut:

- 1) Model persamaan regresi diatas diketahui mempunyai *coefficient* sebesar - 0,078. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa apabila variabel Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja tidak ada maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan bernilai negatif.
- 2) Nilai *coefficient* variabel Pengalaman Kerjasebesar - 0,79 dengan nilai koefisien negatif menunjukkan apabila nilai variabel pengaruh Pengalaman Kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- 3) Nilai *coefficient* variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,105 dengan nilai koefisien positif menunjukkan apabila nilai variabel Tingkat Pendidikan meningkat maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 4) Nilai *coefficient* variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,994 dengan nilai koefisien positif menunjukkan apabila nilai variabel Pelatihan Kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji signifikan simultan (uji F) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan).

Tabel 1.8 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.750	3	5.583	325.655	.000
	Residual	1.012	59	.017		
	Total	17.762	62			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel hasil analisis diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 325.655 dan nilai signifikansi F sebesar $0.000 < 0.05$. Nilai-nilai signifikansi F (0.000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka hipotesis diterima. Dengan demikian H_1 diterima, dimana terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen yaitu pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Uji t pada menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara parsial atau individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan output dari *software SPSS* secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen yaitu pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1.8 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.078	.169		-.461	.647
Pengalaman Kerja	-.079	.037	-.087	-2.156	.035
Tingkat Pendidikan	.105	.046	.094	2.277	.026
Pelatihan Kerja	.994	.045	.962	22.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 2021

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara parsial atau individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil analisis pada uji t:

1) Pengalaman Kerja (X1)

Pada Variabel Keterampilan Kerja diketahui memiliki nilai t -2.156 dengan nilai signifikansi $0.035 < 0.05$. artinya H_2 diterima dimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Tingkat Pendidikan (X2)

Pada variabel Pengalaman Kerja diketahui memiliki nilai t 2.277 dengan nilai signifikansi $0.026 < 0.05$. Artinya H_3 diterima dimana tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pelatihan Kerja (X3)

Pada Variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia diketahui memiliki nilai t 22.243 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya H_4 diterima dimana pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi pada observasi ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1.9 Hasil Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.943	.940	.13094	1.454

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari hasil pengujian pada tabel diatas didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,94 yang artinya bahwa variabel independen pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi tentang variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 94%. Sedangkan 6% lainnya diukur atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan Secara Simultan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan seberapa tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut dalam mengemban tugas yang sudah diberikan oleh instansi. Dimana semakin tingginya pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja yang dimiliki akan menunjukkan seberapa baik kualitas dan kompetensi karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Sutermeister (1999) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:11) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari motivasi, kemampuan, minat, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pelatihan, pengalaman, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Pengalaman Kerja pada hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin lama atau banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka tidak akan dapat menjamin kinerjanya akan lebih baik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang tidak menjadikan pengalaman kerja sebagai patokan utama guna mengukur atau menilai kinerja pegawainya. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pepah dkk (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi Tingkat Pendidikan yang sudah ditempuh oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaraan pelaksanaan tugas. Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2019) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin dengan semakin banyaknya pelatihan kerja yang sudah diselenggarakan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelatihan dengan pemilihan metode pelatihan, Kualifikasi peserta, materi pelatihan, Kualifikasi pelatih (Instruktur) yang tepat agar manfaat dari pelatihan dapat berguna bagi karyawan maupun instansi guna meningkatkan kinerja yang optimal dan dapat meningkatkan loyalitas pada

perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Mandang, dkk (2017), Aspriela (2018), dan Readi (2020), menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
4. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

Keterbatasan

Penelitian ini juga terdapat kekurangan-kekurangan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang yang berstatus ASN.
2. Penelitian dilakukan pada masa pandemi covid-19 keterbatasan untuk menyebar kuesioner dengan tatap muka terbatas, sehingga penelitian hanya melakukan penyebaran dan memperoleh data melalui online.
3. Waktu penelitian yang tidak sesuai dengan rencana dikarenakan adanya dampak dari pandemik Covid-19 yang membuat proses dan prosedur perizinan menjadi lebih lama dari biasanya.
4. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dimana variabel bebas hanya mempengaruhi variabel terikat 94%. Dimana masih terdapat 6% variabel lainnya yang dapat dijadikan alat ukur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disarankan sebagai berikut :

a. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang

Lebih memperhatikan pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja dalam proses rekrutmen dan pengelolaan karyawan. Hal tersebut guna mendorong kinerja pegawai yang lebih baik lagi dan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini guna meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat

menambah jumlah responden serta menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Adhikara, M.F. Arrozi, Maslichah, Diana, N. ., & Basjir, M. . (2022). Organizational Performance in Environmental Uncertainty on the Indonesian Healthcare Industry: A Path Analysis. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(2), 365. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0058>.
<https://www.richtmann.org/journal/index.php/ajis/article/view/12891>.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta. Penerjemah: Ramlan
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar N. (2003). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat
- Iverson. 2011. *Memahami Keterampilan Pribadi*. Bandung: CV. Pustaka
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Megantoro, Dwi. 2015. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus Pada UKM Gerabah Pundong, Bantul Yogyakarta. Halaman 73-76.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sidauruk, Rio Salomo, 2019. “Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan Perusahaan Publik Sektor Jasa Pariwisata yang Terdaftar di BEI” , Skripsi, Fakultas Ekonomi Sumatera Utara, Medan.
- Simamora, 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). “Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Seban Kota Pasuruan”. *Jurnal EMA*, 5(1).

***) Sonia Kartika, adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

****) Abd. Qodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

*****) Arini Fitria Muspitasari, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**