

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI
RUPBASAN KELAS II METRO**

***THE EFFECT OF EDUCATION AND WORK EXPERIENCE
ON IMPROVING THE QUALITY OF PERFORMANCE OF
METRO CLASS II RUPBASAN EMPLOYEES***

Previ Rahadian¹, Afdal Mazni², Bambang Suhada³
^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Metro, Indonesia

E-mail: rifqanprevi@gmail.com

basucpc@gmail.com²

masdoelhak5000@gmail.com³

Abstrak

Meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) sebagai abdi masyarakat sangat perlu dilakukan dengan meningkatkan pendidikan serta pelatihan yang sesuai dengan tujuan instansi. Pendidikan dan Pelatihan aparatur sipil negara (ASN) yang saat ini diterapkan adalah proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi dan integritas Aparatur Sipil Negara. Tipe penelitian pada artikel ini menggunakan deskriptif kuantitatif, adalah suatu metode dalam suatu objek yang menggambarkan fakta-fakta mengenai fenomena yang menjadi objek penelitian. penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Hasil pembahasan adalah uji t atau t tes dengan analisis ini dapat diketahui bahwa dengan adanya peningkatan pendidikan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja (uji f) didapat hasil bahwa pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rupbasan Klas II Metro. Implikasinya Bahwa dari hasil pembahasan terdapat pengaruh antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu pemangku kebijakan di Rupbasan Klas II Metro agar lebih meningkatkan pendidikan pegawai dan juga pengalaman kerja, yakni dengan menempatkan pegawai sesuai dengan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikannya serta memberikan memberikan pelatihan yang tepat yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai bahwa dengan melakukan upaya yang maksimal terhadap kedua faktor tersebut maka akan berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kata kunci : pendidikan, pengalaman kerja dan peningkatan kualitas kinerja.

Abstract

Improving the competence of state civil servants (ASN) as public servants is very necessary to improve education and training in accordance with agency goals. The education and training of the state civil apparatus (ASN) that is currently being implemented is a teaching and learning process in order to improve the competence and integrity of the state civil apparatus. The type of research in this article uses descriptive quantitative, is a method in an object that describes the facts about the phenomenon that is the object of research.

Quantitative research is research that is required to use numbers, starting from data collection, interpretation of the data, and the appearance of the results. The results of the discussion are t test or t test with this analysis it can be seen that with an increase in education it can improve employee performance, good work experience can improve performance (f test) the results are that education (X1) and work experience (X2) together - same or simultaneous positive and significant effect on employee performance at Rupbasan Class II Metro. The implication is that from the results of the discussion there is an influence between education and work experience on employee performance, therefore the policy makers at Rupbasan Class II Metro should further improve employee education and work experience, namely by placing employees according to work experience and educational background and providing provide appropriate training that can improve the performance of employees that by making maximum efforts against these two factors it will have an impact on increasing the quality of employee performance which results in maximum performance.

Keywords: *education, work experience and improving the quality of performance.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Rumah Penyimpanan Barang Sitaan Negara Kelas II Metro yang selanjutnya disingkat Rupbasan Kelas II Metro adalah salah satu unit pelaksana teknis (UPT) yang berada dibawah Kantor Wilayah I Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung. Rupbasan adalah lembaga yang

bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan terhadap semua benda sitaan negara sesuai dengan Pasal 44 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP), yang menyatakan bahwa benda sitaan dan barang rampasan disimpan dalam Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara dalam hal ini adalah Rupbasan. Adapun realisasi kinerja di Rupbasan Kelas II Metro yaitu dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Laporan Atas Realisasi kinerja di Rupbasan Kelas II Metro

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Indeks poenyelenggaraan pemasyarakatan	100%	80%
2.	Persentase benda sitaan dan barang rampasan yang terjaga kualitas dan kuantitasnya	100%	60%
3.	Persentase benda sitaan dan barang rampasan yang dikeluarkan berdasarkan putusan yang berkekuatan hukum tetap	100%	40%
4.	Jumlah layanan perkantoran	100%	75%

5.	Tersusunnya dokumen rencana kerja anggaran UPT Pemasarakatan dan pelaporan yang akuntabel tepat waktu	100%	80%
6.	Tersusunnya dokumen pelaksanaan anggaran dan laporan keuangan yang akuntabel dan tepat waktu	100%	80%
7.	Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan kerumahtanggaan	100%	75%
8.	Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai pemsarakatan	100%	70%

Sumber ; Rubasan Klas II Metro Tahun 2021

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa kinerja pegawai belum maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yaitu keterwakilan pelaksanaan berkisar 40-80% dari tujuan kinerja yang ada. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang memengaruhinya diantaranya pendidikan dan pengalaman kerja pegawai di Rupbasan Kelas II Metro.

Bahwa saat ini tingkat pendidikan formal pegawai di Rupbasan Kelas II Metro menunjukkan tingkatan pendidikan yang belum maksimal hal ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Pegawai Rupbasan Kelas II Metro

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai
1.	Strata satu (S1)	15
2.	Diploma (D3)	4
3.	SMA sederajat	21
	Jumlah	40

Tingkat pendidikan formal pegawai di Rupbasan Kelas II Metro saat ini masih belum optimal hal ini dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan di dominasi SMA yakni sebanyak 21 pegawai kemudian disusul oleh Sarjana sebanyak 15 pegawai, kemudian pegawai yang berpendidikan Diploma yakni berjumlah 4 pegawai. Berdasarkan

hasil pengamatan penulis di Rupbasan Kelas II Metro bahwa ada beberapa kendala atau hambatan yang terjadi khususnya di Rupbasan Kelas II Metro terkait kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja pegawai. Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan oleh penulis di kantor Rupbasan Kelas II Metro masih

adanya beberapa pegawai yang kompetensi pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan dikantor hal ini akan berakibat pada kualitas kinerja yang dihasilkan, tingkat pendidikan yang belum maksimal dimana masih banyaknya pegawai yang masih berpendidikan SMA, kinerja yang ada saat ini belum maksimal sesuai dengan target kinerja yang sudah ditetapkan serta masih adanya beberapa pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja di bidangnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif, menurut Suharsimi Arikunto (2006:12), penelitian kuantitatif perlu menggunakan nilai numerik, dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan tampilan hasil.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, angket dan metode dokumentasi. jenis dan sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder kemudian diuji melalui uji validitas dan reabilitas yang menggunakan program software SPSS V.21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pendidikan

Menurut Mangkunegara (2013) “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”. Menurut Malayu Hasibuan (2013: 58), tujuan pendidikan sama dengan pembangunan, dengan alasan bahwa pada hakikatnya yang terlibat adalah sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja. Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan ditingkatkan, dan keterampilan teknis, manusia, dan manajemen karyawan ditingkatkan, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi.
- b. Efisiensi. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu dan bahan baku serta mengurangi kerusakan mesin. Perusahaan menjadi semakin kompetitif karena berkurangnya limbah dan biaya produksi yang relatif rendah.
- c. Pengembangan kerusakan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin karena karyawan menjadi semakin terampil dan terampil dalam melakukan pekerjaan mereka.
- d. Kejadian. Pengembangan ini bertujuan untuk menekan angka kecelakaan dan menekan biaya pengobatan yang ditanggung perusahaan Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada masyarakat yang dilayani, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi masyarakat.
- e. Moral. Melalui pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- f. Karier. Melalui pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, kareakeahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

- g. **Konseptual.** Melalui pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill-nya lebih baik.
- h. **Kepemimpinan.** Melalui pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relation-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- i. **Balas Jasa.** Melalui pengembangan, balas jasa (gaji, upah intensif dan benefis) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar

Pengertian pengalaman kerja

Menurut Robbins Trijoko (2015:132), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang dipahami dan diperoleh seseorang melalui suatu periode tindakan atau pekerjaan. Berdasarkan pandangan

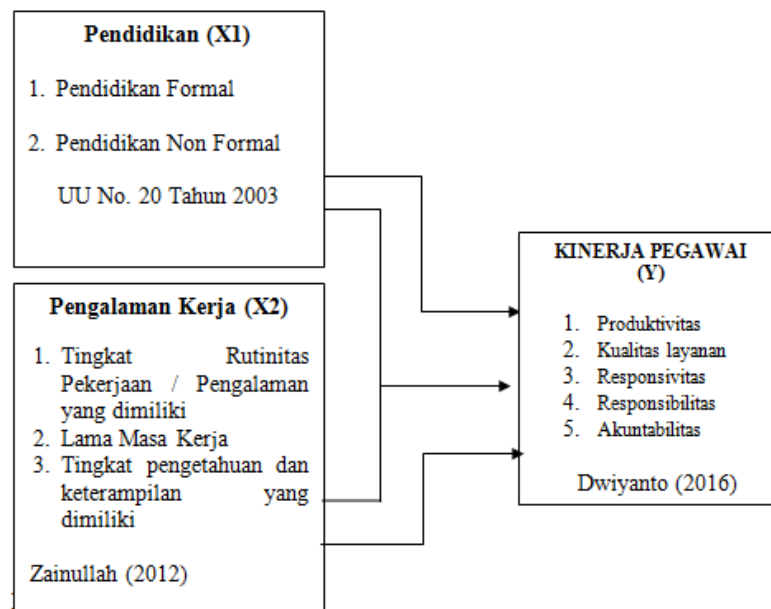
diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah sejauh mana seseorang telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dapat diukur dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, ditinjau dari tahun kerja. jasa, yaitu sejak ia semula diangkat menjadi pegawai atau pegawai tertentu dalam suatu bidang pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan Hadari Nawawi (2013:22), kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, dan waktu. Wahjosumidjo (2011:40) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau kerja yang diberikan oleh individu atau kelompok untuk mendukung tercapainya suatu tujuan.

Kerangka Teori

Gambar 2.1 Kerangka Teori



Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian[ini adalah:
Hipotesis I

H₀ = Tidaka terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap peningkatan kualitas

kinerja pegawai Rupbasan Kelas II Metro.

H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai Rupbasan Kelas II Metro.

Hipotesis II

H₀ = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai Rupbasan Kelas II Metro.

H₂ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai Rupbasan Kelas II Metro.

Hipotesis III

H₀ = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai Rupbasan Kelas II Metro.

H₃ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai Rupbasan Kelas II Metro.

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran Umum Rupbasan Metro

Ruang Penyimpanan Negara Kelas II Metro (RUPBASAN) merupakan salah satu Unit Pelayanan Teknologi Pemasaryakatan Kanwil Hukum dan HAM Provinsi Lampung di Jl. AH. Nasution No.238 Kota Metro TLP/FAX: (0725) 44464. Tugas pokoknya adalah menyimpan dan memelihara barang sitaan dan rampasan negara dalam batas wilayah KotaMetro, Kabupaten LampungTengah dan Kabupaten LampungTimur. Misi dan fungsi utamanya adalah menjadi bagian integral dari lembaga penegak hukum Indonesia (Sistem Peradilan Pidana Terpadu).

Analisis Kualitatif

Dalam menganalisa data lapangan dipergunakan analisis kualitatif, cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus interval

$$I = \frac{NT - NR}{k}$$

I = Interval kelas dari Total Skor

NT = Nilai tertinggi dari Total Skor

NR = Nilai terendah dari Total Skor

K = Jumlah Kategori Alternatif

Jawaban

Analisis Kuantitatif Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.313	2.076		-.632	.531
	PENDIDIKAN	.448	.190	.402	2.360	.024
	PENGALAMAN_KERJA	.646	.196	.560	3.290	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar -1.313. Variabel pendidikan dan pengalaman

kerja dianggap konstan, dengan penurunan kinerja sebesar 13,13%.

- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,448 dan variabel pendidikan kinerja sebesar 0,448 atau 44,8% pengalaman kerja dianggap konstan atau nol.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,646, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja sebesar 0,646 atau 64,6%, dan variabel

pendidikan dianggap konstan atau nol. Koefisien regresi X1, kontribusi variabel pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai lebih dominan dibandingkan dengan variabel pendidikan.

Koefisien Korelasi

Tabel 4.15 Nilai Korelasi *Product Moment*

Correlations				
		PENDIDIKAN	PENGALAMAN_KERJA	KINERJA
PENDIDIKAN	Pearson Correlation	1	.962**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
PENGALAMAN_KERJA	Pearson Correlation	.962**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	.925**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial : Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.313	2.076		-.632	.531
	PENDIDIKAN	.448	.190	.402	2.360	.024
	PENGALAMAN_KERJA	.646	.196	.560	3.290	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 20. Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1343.870	2	671.935	177.545	.000 ^a
	Residual	140.030	37	3.785		
	Total	1483.900	39			

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai di Rupbasan Klas II Metro

Kinerja pegawai dapat dilihat dengan membandingkan prestasi dengan tujuan yang dicapai. Keputusan pencapaian kinerja adalah indikator kinerja untuk pelaksanaan kinerja, pelaksanaan program, dan pelaksanaan kegiatan, pelaksanaan program, dan pelaksanaan kebijakan untuk mencapai kinerja, dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi. Kinerja organisasi merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan uji-t atau uji-t diperoleh t-score sebesar 2,360, lebih besar dari t-tabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,024. Karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, pendidikan mempengaruhi kinerja. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis diterima: "Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai metro kelas II Rupbasan".

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Rupbasan Klas II Metro

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Pengalaman kerja seorang karyawan mencerminkan kemahiran pengetahuan dan keterampilan karyawan di tempat kerja dan dapat diukur dengan masa kerja dan jenis pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pengalaman kerja juga didasarkan pada jenis pekerjaan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan selama pengalaman kerja. Dari t-test atau t-test, t-test adalah 3,290. Ini lebih besar dari t-tabel 2,026 pada tingkat signifikansi 0,002. Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karena kemungkinannya jauh lebih kecil dari 0,05. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, hipotesis "pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rupbasan Kelas II Metro" diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Uji t atau t tes dengan analisis diketahui dengan adanya peningkatan pendidikan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. uji t atau t tes dengan analisis diketahui pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai
- c. Secara simultan (uji f) didapat hasil bahwa pendidikan (X1) dan (X2) pengalaman kerja secara bersama-sama atau sekaligus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di metro Rupbasan Kelas II.

Implikasi

Bahwa dari hasil pembahasan terdapat pengaruh antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu pemangku kebijakan di Rupbasan Klas II Metro agar lebih meningkatkan pendidikan pegawai dan juga pengalaman kerja, yakni dengan menempatkan pegawai sesuai dengan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikannya serta memberikan memberikan pelatihan yang tepat yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai bahwa dengan melakukan upaya yang maksimal terhadap kedua faktor tersebut maka akan berdampak pada meningkatnya

kualitas kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu Hasibuan,. SP.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Previ Rahadian, 2022, *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai Rupbasan Kelas II Metro*, Pasca Sarjana UM Metro
- Robbins, Stephen P dan Judge Timotyy A, 2015. *Prilaku organisasi*, Jakarta; Salemba Empat
- Rubasan Klas II Metro Tahun 2021
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Wahjosumidjo, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga. Jakarta