

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BAKORWIL I MADIUN

Galuh Kristyangga Setyo Ernanda¹⁾, Apriyanti²⁾, Metik Asmike³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

bbidgaluh@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

kelip.apriyanti94@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine: (1) whether there is an effect of education level on employee performance. (2) whether there is an effect of work experience on employee performance. (3) whether there is an effect of tenure on employee performance. this research was conducted from March to June 2022. The data collection methods used were questionnaires and interviews. There were 70 respondents taken using saturated sampling technique. The data analysis techniques used are Validity and Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Partial Hypothesis Test (T Test), Simultaneous (F Test), and Determination Coefficient Test (R²). The results of this study are that the level of education has a positive and partially significant effect on the performance of employees of Bakorwil I Madiun Office, work experience has a positive and partially significant effect on the performance of employees of Bakorwil I Madiun Office, and tenure has a positive and partially significant effect on the performance of employees of Bakorwil I Madiun Office.

Keywords : *Education Level, Work Experience, Tenure, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. (2) apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. (3) apakah ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai. penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai Juni 2022. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah kuisioner dan wawancara. Terdapat 70 responden yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Analisa Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T), Simultan (Uji F), serta Uji Koefisien Determinasi (R²). Hasil dari penelitian ini adalah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Bakorwil I Madiun, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Bakorwil I Madiun, dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Bakorwil I Madiun.

Kata Kunci : *Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Masa Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Dan juga menjadi peran utama dalam setiap kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Perusahaan didirikan juga dengan tujuan agar hidup berkesinambungan seterusnya dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi/perusahaan dapat berupa perbaikan pelayanan terhadap konsumen, dapat memenuhi permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Menurut Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan organisasi yang telah tercapai menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi. Dengan tercapainya kinerja organisasi berarti suatu organisasi telah bekerja secara efektif. Kinerja perusahaan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harus diperhatikan bahwa dalam suatu perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, mempunyai skill yang baik dan bertanggung jawab merupakan sebuah aset bagi perusahaan yang sangat berharga untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Adanya kinerja yang tinggi, dapat memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Dan sebaliknya tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila pegawai tidak memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Yang mempengaruhi seberapa besar pegawai memberikan kontribusinya terhadap perusahaan diantaranya, yaitu kualitas pekerjaan, inisiatif, kejujuran pegawai, sikap dan tanggung jawab, serta keahlian. Beberapa usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan masa kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat

pendidikan. Menurut 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”. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai akan bekerja lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan rendah. Kemampuan seorang pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh. Pendidikan merupakan modal yang sangat penting yang seharusnya dimiliki seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang tinggi seorang pegawai akan mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri di dalam bidang pekerjaannya (Siagian, 1987:173).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah seberapa berpengalaman seorang pegawai dalam pekerjaannya. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan atas keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Manullang, 2016). Handoko (2009:27) mengemukakan bahwa “Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kurangnya pengalaman bekerja seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi pengalaman kerja pegawai, maka semakin tinggi juga kinerja yang diberikan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah masa kerja atau lamanya bekerja seorang pegawai. Menurut Siagian (2015:60), “Masa Kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya”. Masa kerja seorang pegawai sebagai alat yang efektif untuk melaksanakan tugas yang memang dipengaruhi oleh perkembangan dan perubahan. Seorang pegawai dengan masa kerja yang lama lebih berpotensi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama akan dapat bekerja lebih baik, sehingga produktivitas dan kinerjanya

semakin tinggi.

Pentingnya masa kerja dalam bekerja selalu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Safitri (2000:25) menyatakan bahwa “Berdasarkan penelitian, sekitar 70% dari pengembangan eksekutif dicapai melalui on the job experience, sedangkan pelatihan formal hanya memberikan kurang dari 10%-nya”. Hal ini membuktikan bahwa masa kerja seseorang sangat penting dalam dunia kerja dan masa kerja tersebut dapat diimbangi dengan adanya pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan atau pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Bakorwil I Madiun, tingkat pendidikan, masa kerja, dan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi mempunyai kinerja yang jauh lebih baik dan lebih bisa diandalkan oleh perusahaan dibandingkan pegawai yang berpendidikan rendah. Di Kantor Bakorwil I Madiun sendiri pegawai dibagi kedalam golongan dan jabatan yang berbeda tergantung pada pendidikan terakhir yang ditempuh. Semakin tinggi pendidikan pegawai maka semakin tinggi juga golongan dan jabatannya.

Seberapa lama masa kerja seorang pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin lama masa kerja seorang pegawai maka kinerjanya akan lebih baik dikarenakan pegawai yang sudah bekerja cukup lama di perusahaan akan lebih pandai beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. Serta pegawai yang sudah mempunyai pengalaman kerja di tempat lain lebih bisa menghadapi persaingan di dunia kerja.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Tingkat Pendidikan

Menurut Siagian (1984:175) Pendidikan merupakan seluruh proses tehnik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah disepakati. Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan terdiri dari :

- a. Pendidikan Dasar
- b. Pendidikan Menengah
- c. Pendidikan Tinggi

Sedangkan kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut perusahaan terlebih dahulu melakukan analisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai dapat memberikan

kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dengan bekal tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pegawai akan mampu menghadapi permasalahan – permasalahan yang akan terjadi di perusahaan tempatnya bekerja. Dengan pendidikan yang tinggi pegawai dapat berkontribusi lebih baik dalam kegiatan di perusahaan. Karena akan sulit bagi pegawai untuk membantu berkembangnya perusahaan apabila tidak memiliki pendidikan dan pengetahuan yang cukup.

Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Pengalaman merupakan pelajaran dan merupakan pemahaman yang dipelajari dan dialami. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal, maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. (Singih dan Bawono, 2010). Manulang (2013;15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Ranupandojo dalam Iswanto (2012) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaannya sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja.

Masa Kerja

Menurut Martoyo (1987:46), suatu perusahaan pada umumnya lebih cenderung memilih pelamar yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi karena dianggap lebih mampu menjalankan tugasnya. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan ada perusahaan yang menerima pelamar yang belum berpengalaman. Menurut Siagian (2015:60), “Masa Kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya”. Seseorang yang memiliki masa kerja

yang lama di sebuah perusahaan membawa dampak positif sebagai berikut (Siagian, 1984:174) :

1. Cakrawala pandangan makin besar dan memungkinkan seseorang untuk lebih mampu memahami dan mengantisipasi perubahan yang terjadi.
2. Meningkatkan produktivitas yang pada dasarnya dapat meningkatkan penghasilan seseorang sekaligus menambah kepuasan batin semakin besar.
3. Memungkinkan promosi yang besar. Masa kerja yang dimiliki seseorang sejak awal tampaknya memegang dalam karier seorang tenaga kerja.

Dengan semikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, maka semakin banyak pula pengalaman yang dimilikinya dan juga keterampilan serta keahlian kerjanya semakin tinggi. Sebaliknya jika masa kerja seorang pegawai singkat maka pengalaman yang didapatkan hanya sedikit. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang sudah berpengalaman akan memiliki keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang lebih tinggi.

Kinerja Karyawan/Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Menurut Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Arti kata kinerja berasal dari kata - kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Moeherionto (2012: 69). Menurut Suparyadi (2015:55) kinerja karyawan adalah masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bakorwil I Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan metode penyebaran kuesioner ke seluruh pegawai Kantor Bakorwil I Madiun sebagai objek penelitian Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini sampel yang

digunakan berjumlah 70 pegawai. Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 70 responden.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari pengambilan data melalui kuesioner yang disebarkan dengan menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics 20*. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kantor Bakorwil I Madiun dengan jumlah populasi 70 pegawai.

Setiap variabel penelitian diukur diperoleh dari instrument penelitian dalam bentuk kuisioner berskala ordinal yang melengkapi beberapa pernyataan jenis Skala Likert. Lebih lanjut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa Skala Likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang maupun sekelompok orang terhadap apa yang sedang terjadi. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun unsur-unsur instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, yang memiliki 1 sampai 5 rentang skor sesuai dengan isi instrumen yang berikan (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif responden ini berisi penjelasan mengenai karakteristik responden yang berupa lamanya bekerja dan pendidikan terakhir yang ditempuh. Responden yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah 70. Pada penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data tentang tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bakorwil I Madiun. Berdasarkan jawaban kuesioner yang disampaikan responden penelitian, dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Banyaknya Responden (orang)	Persentase (%)
S-2	4	5,71%
S-1	35	70,42%

D-III	2	2,85%
SMA	28	19,6%
SD	1	1,42%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Bersumber pada tabel 4.1, dapat diuraikan informasi bahwa responden yang mempunyai latar pendidikan S-2 ada 4 orang (5,71%), responden mempunyai latar pendidikan S-1 ada 25 orang (70,42%), responden mempunyai latar pendidikan D-III ada 2 orang (2,85%), responden yang mempunyai latar pendidikan SMA ada 28 orang (19,6%) dan responden yang mempunyai latar belakang pendidikan SD ada 1 orang (1,42%). Hal tersebut bisa dirangkum bahwa sebagian besar Kantor Bakorwil I Madiun mempunyai latar pendidikan SMA dan S-1.

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Banyaknya Responden (orang)	Persentase (%)
<10 Tahun	22	31,4%
10 Tahun – 20 Tahun	19	27,2%
>20 Tahun	29	41,4%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer diolah

Bersumber pada tabel 2, dapat diuraikan informasi bahwa pegawai yang sudah bekerja dibawah 10 tahun ada 22 orang (31,4%), pegawai yang sudah bekerja selama 10 – 20 tahun ada 19 orang (27,2%), dan pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 20 tahun ada 29 orang (41,4%). Hal tersebut bisa dirangkum bahwa sebagian besar pegawai Kantor Bakorwil I Madiun memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Pada penelitian ini, uji normalitas secara analisis statistik

menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena data > 30, untuk melakukan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed), dengan signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41361186
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.096
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,070. Karena nilai probabilitas p, yakni 0.070 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi. Selain menggunakan analisis statistik.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.154	1.405		.821	.415		
	TINGKAT PENDIDIKAN	.480	.113	.397	4.251	.000	.403	2.481
	PENGALAMAN KERJA	.260	.107	.273	2.433	.018	.279	3.581
	MASA KERJA	.382	.126	.295	3.026	.004	.368	2.717

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $4.251 > t$ tabel (1.996). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis pertama, H_1 : variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai“diterima”.
2. Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.018, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $2.433 > t$ tabel (1.996). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis kedua, H_2 : variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai“diterima”.
3. Variabel Masa Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.004, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $3.026 > t$ tabel (1.996). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Masa Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis ketiga, H_3 : variabel Masa Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai“diterima”.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.768	.758	1.445
a. Predictors: (Constant), MASA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel

diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,768, hal ini berarti bahwa 76.8% variasi dari variabel dependent Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Masa Kerja. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 76.8\% = 23.2\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.560	3	152.520	73.007	.000 ^b
	Residual	137.883	66	2.089		
	Total	595.443	69			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), MASA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA						

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar $73.007 > Ftabel$ sebesar 2,741 yang artinya variabel independen berupa Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Masa Kerja berpengaruh terhadap variabel dependent berupa Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Masa Kerja terhadap variabel dependent berupa Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bakorwil I Madiun sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dikatakan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini memberikan arti bahwa H_1 diterima.

2. Berdasarkan hasil uji t dapat dikatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini memberikan arti bahwa H2 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji t dapat dikatakan bahwa variabel Masa Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini memberikan arti bahwa H3 diterima.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan ini penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai
Sebagai karyawan/pegawai seharusnya tetap memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk terus meningkatkan kinerjanya tanpa harus memperhatikan latar belakang tingkat pendidikan yang dimiliki, lamanya masa bekerja. Serta dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan/pegawai dapat membantu mengurangi terjadinya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Bagi Perusahaan
Bagi Kantor Bakorwil I Madiun diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui tingkat pendidikan karena dari penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pendidikan yaitu dengan memberikan kesempatan dan akses yang luas bagi pegawainya untuk mengikuti pendidikan formal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama, diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian dan variabel penelitian seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan yang lainnya. Dan diharapkan peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek serupa bisa mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Basyit A, Sutikno B, Dwiharto J, (2020). "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ema - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5 Nomor 1.
- Damingun, (2018). "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda". Jurnal Ekonomi Dan Manajemen. Universitas Muhammadiyah Kalimantan.
- Kereh M. E, Lengkong P, Rumokoy S. F, (2018). "Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman

- Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero)Area Manado”. Jurnal EmbaVol.6 No.4
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendrayani, (2020). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar”. Jurnal Economix Vol - 8
- Candra Heri, (2018). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi”. Universitas Medan Area Medan
- Sudarman Herwin, (2022). “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Transmigrasi Dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)”. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia
- Soaputty Sely Ignasia. (2010). “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Wirawan E, Bagia W, Susila Jana Agus P. G, (2019). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mandiri Tri Makmur”. Bisma : Jurnal Manajemen, Vol.5 No.1.
- Manulang, M.(1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Galia Indah.
- Sigarlaki E Mariani, Moniharapon S, Taroreh N Rita, (2019). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara”. Jurnal Emba Vol.7 No.7.
- Pitriyani, Halim Abd, (2020). “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat”. Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma) Volume 1 No 1.
- Siagian, Sondang.P.(1989). *Teori Manajemen Dan Aplikasinya*. Jakarta: Griya Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Harahap Susilawati Susi, (2019). “Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode *Pearson Correlation*”. Jurnal Teknovasi Volume 06, Nomor 02
- Deni Werna, Putri Anne, (2021). “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman)”. Jurnal Bonanza Vol.2 No.1.
- Supriyatna Yudha, (2020). “Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo”. Universitas Serang Raya

- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Labita, M., & Yudowati, S. P. (2020). Analisis Penilaian Kesehatan Bank Berbasis Rgec Terhadap *Financial Distress* (Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2014-2018). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4, 1249. <https://doi.org/ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X>
- Lembaga Penjamin Simpanan. (2017). *Bank yang Dilikuidasi*: (Online), diakses di www.lps.go.id pada 2 Desember 2020.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2014). *Bank Perkreditan Rakyat*: (Online), diakses di www.ojk.go.id pada 2 Desember 2020.
- Pramana, K., & Artini, L. G. S. (2016). Analisis Tingkat Kesehatan Bank (Pendekatan Rgec) Pada Pt. Bank Danamon Indonesia Tbk. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3849–3878.
- Rahmat. (2020). Analisis Financial Distress Menggunakan Model Altman Z-Score, Springate Zmijewski, Grover dan Penilaian Kesehatan Bank Metode Camel. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.17509/jaset.v12i1.23062>
- Riadi, S., Atmadja, T., & Wahyuni, M. A. (2016). *Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Dengan Menggunakan Metode Rgec (Risk Profile , Good Corporate Governance , Earnings , Dan Capital) PADA PT*. 6(3).
- Rustandi, F. (2019). *Pengaruh Rgec (Risk Profile, Corporate Governance, Earnings, Capital) Terhadap Financial Distress Bank Perkreditan Rakyat Di Yogyakarta Periode 2015-2017*.
- Sadida, B. D. (2018). *Risk Profile, Good Corporate Governance, Earnings, And Capital (RGEC) Sebagai Prediktor Terhadap Kondisi Financial Distress Pada Perusahaan Perbankan*. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 347. beladienas@outlook.com
- Sintha, L. (2020). Analisa Faktor-faktor CAMEL Terhadap Tingkat Kesehatan Bank Khususnya Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Mitra Manajemen*. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/563>
- Stevano, T., & Artini, L. G. S. (2018). Studi Financial Distress Pada Perusahaan Perbankan Di BEI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5), 1–23. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p16>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Th. 1992 Pasal 29 Tentang Perbankan.
- Wareza, M. (2019). *Bank Ditutup di Depok, Ada Berapa Bank Yang Dilikuidasi*: (Online), diakses di <https://www.cnbcindonesia.com/> pada 2 Desember 2020.
- Zahronyana, B. D., & Mahardika, D. P. . (2018). Capital Adequacy Ratio, Non Performing Loan, Net Interest Margin, Biaya Operasional Pendapatan Operasional Dan Loan To Deposit Ratio Terhadap Financial Distress. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 10(2), 90–98.