

PENGARUH PENDIDIKAN, FASILITAS DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BANTAENG

Nurlaelah*¹, Maryadi², Salim Sultan³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
e-mail: ¹nurlaelakalila@gmail.com ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³salimsultan0859@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng baik secara parsial maupun secara simultan. Data penelitian diperoleh melalui survey pada semua Pegawai yang berada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 34 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial Pendidikan dan Fasilitas tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Hanya pengalaman kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng; secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pendidikan, Fasilitas dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Penulis mengharapkan perlu ditingkatkan pendidikan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng, fasilitas kantor bisa dilengkapi untuk menunjang pegawai dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal, dan dengan pengalaman kerja diharapkan penguasaan terhadap pengetahuan dan keterampilan maka tentunya dapat bekerja dengan baik..

Kata kunci: pendidikan, fasilitas, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai.

Abstract

This research was conducted at the Department of Library and Archives Bantaeng Regency. The purpose of this study was to determine the effect of education, facilities and work experience on employee performance at the Bantaeng Regency Library and Archives Service either partially or simultaneously. Research data obtained through a survey on all employees who are in the Office of Library and Archives Bantaeng Regency, amounting to 34 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of this study show that partially Education and Facilities do not have a positive and significant effect on Employee Performance at the Office of Library and Archives Bantaeng Regency. Only work experience has a positive and significant effect on employee performance at the Bantaeng Regency Library and Archives Service; Simultaneously it shows that the variables Education, Facilities and Work Experience have a positive and significant effect on Employee Performance at the Office of Library and Archives Bantaeng Regency. The author hopes that the education of employees in the Office of Library and Archives Bantaeng Regency needs to be improved, office facilities can be equipped to support employees in work so as to produce optimal performance, and with work experience it is hoped that mastery of knowledge and skills can certainly work well

Keywords: education, facilities, work experience, and employee performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini suatu pemerintah dituntut untuk berfikir secara strategis bagaimana cara menjalankan roda pemerintahan atau organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan benar sehingga tujuan dari rencana atau misi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tentunya kebijakan tersebut baru akan terealisasi jika

sumber daya yang ada khususnya SDM tersedia mempunyai kemampuan yang tinggi dan sifat yang profesional. Selain itu tingkat efektifitas dari manajemen SDM dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Salah satu yang menjadi fokus perhatian pemerintah atau birokrat dewasa ini adalah bagaimana usaha guna mengefektifkan organisasi dan sumber daya yang tersedia dan memperbaiki produktifitas, kualitas serta pelayanan. Oleh karena itu aparatur sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemetintah perlu dikembangkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga produktifitas kualitas dan pelayanan sebagai sasaran akhir tercapai.

Peran strategis Sumber Daya Manusia menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang strategis, dia harus berfokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang. Sebagai ilustrasi peran strategis pengembangan SDM adalah bagaimana mengatasi masalah kekurangan yang ada sekarang, langkah-langkah pengembangan apa yang dilakukan dan berapa kebutuhan SDM yang diinginkan dan jenis kebutuhan apa yang cocok untuk pekekerjaan tertentu. Adanya standar dasar penilaian kinerja MSDM akan memperjelas seberapa besar kontribusi yang dapat diberikan oleh seorang aparat dalam menjalankan pemerintah.

Pendidikan setidaknya harus mampu menyiapkan anak didiknya menghadapi tiga hal: a) menyiapkan anak untuk bisa bekerja yang pekerjaannya saat ini belum ada; b) menyiapkan anak untuk bisa menyelesaikan masalah yang masalahnya saat ini belum muncul, dan c) menyiapkan anak untuk bisa menggunakan teknologi yang sekarang teknologinya belum ditemukan. Sungguh sebuah pekerjaan rumah yang tidak mudah bagi dunia pendidikan. Untuk bisa menghadapi tantangan tersebut, syarat penting yang harus dipenuhi adalah bagaimana menyiapkan kualifikasi dan kompetensi guru yang berkualitas.

Kinerja berhubungan dengan beberapa faktor, seperti pendidikan, pengalaman, kompensasi, motivasi, kemampuan manajerial dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, faktor pendidikan, fasilitas serta pengalaman kerja menjadi fokus perhatian. Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan untuk mendapatkan permasalahan awal bahwa masih terlalu banyak pegawai negeri sipil yang menganggur, hanya mendar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Aktivitas yang menunjukkan nuansa kesibukan kerja hanya tampak di satuan kerja yang “ada proyeknya”. Sehingga tidak salah jika ada dugaan sementara yang menyatakan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) lebih cenderung berorientasi pada proyek ketimbang melaksanakan tugas-tugas rutinnnya (Yudoyono, 2009).

Dewey dalam Arifin (2011) mengemukakan bahwa pendidikan sebagai suatu proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, baik menyangkut daya pikir (intelektual) maupun daya perasaan. Dengan pendidikan yang diperoleh seseorang, maka potensi yang ada pada dirinya dapat diubah menjadi kemampuan untuk berpikir dan bekerja lebih baik. Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu organisasi.

Menurut Kotler dalam Kusuma (2015). Fasilitas adalah segala sesuatu bersifat

peralatan fisik yang disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen. Dengan adanya fasilitas yang telah disediakan maka kepuasan konsumen dapat terpenuhi. Menurut Prof. Dr. Hj Zakiah Daradjat, Fasilitas merupakan semua hal yang dapat mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat ini menekankan pada adanya tujuan yang akan dicapai dengan memanfaatkan fasilitas.

Putri dan Dwirandra (2014) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu

Fenomena yang terlihat pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang.

Faktor latar belakang pendidikan, fasilitas kerja serta pengalaman kerja berhubungan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti akan memungkinkan pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng untuk memperoleh kecakapan, pengetahuan dan keterampilan, sehingga dengan demikian ia akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kinerja yang tinggi.

Selanjutnya fasilitas kerja yang dimiliki oleh Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng, saat ini juga belum begitu mendukung karena masih kurangnya sarana dan prasarana seperti media informatika masih terbatas dalam akses internet, ruang kerja, alat komunikasi, alat transportasi dan berbagai sarana pendukung lainnya. Masih terbatasnya jaringan internet ini menjadi salah satu kendala kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan faktor pengalaman kerja berhubungan dengan kinerja, karena dengan pengalaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng akan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pekerjaan tersebut. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan, maka ia akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Di samping itu, berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng, pengalaman kerja yang kurang membuat kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa permasalahan, diantaranya :

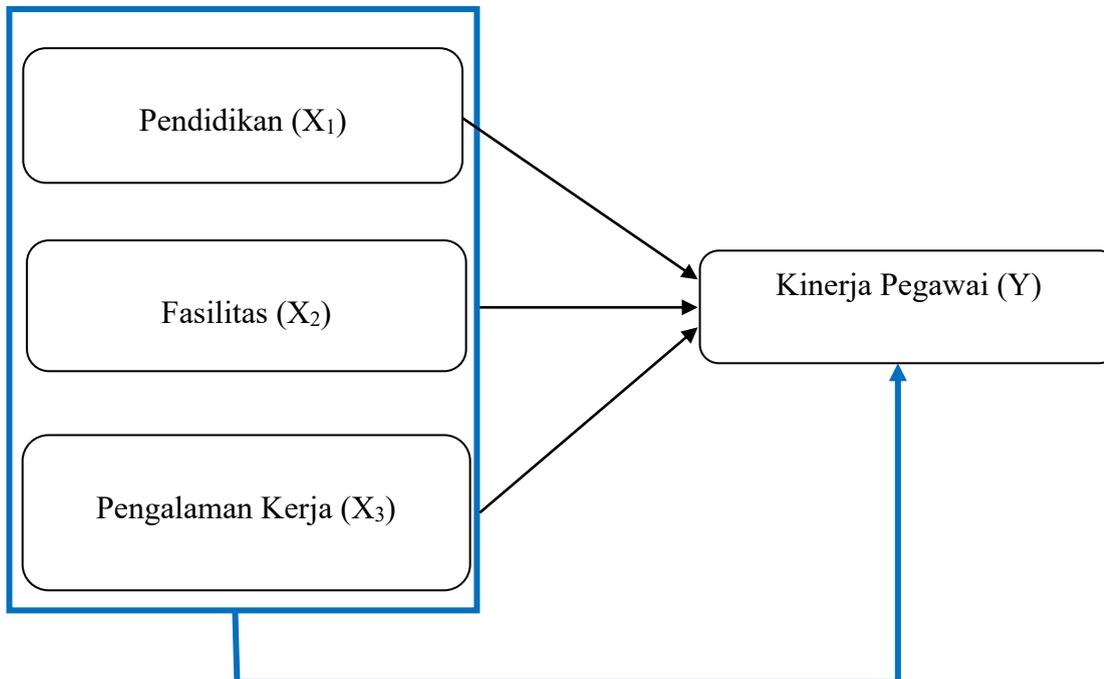
1. Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan pada hal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan.
2. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.
3. Rendahnya hasil kerja yang dicapai pegawai karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan

kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki.

Rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam bentuk skema sebagai berikut :

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Dari uraian rumusan masalah dan kerangka pikir tersebut di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng
2. Pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2020 sampai Maret 2021. dengan sampel penelitian sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang yang merupakan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 26. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1,701 | 1,869 | | ,910 | ,370 |
| | PendidikanX1 | -,025 | ,077 | -,026 | -,322 | ,750 |
| | FasilitasX2 | ,070 | ,061 | ,090 | 1,153 | ,258 |
| | PengalamanKerjaX3 | ,838 | ,073 | ,916 | 11,433 | ,000 |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY5

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 1,701 - 0,025X1 + 0,070X2 + 0,838X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat di Interpretasi sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 1,701 menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan (X1), Fasilitas (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,701.
- b. Nilai koefisien regresi -0,025 menunjukkan bahwa jika Pendidikan (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,025 (2,5%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi 0,070 menunjukkan bahwa jika variabel Fasilitas (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,070 (7,0%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- d. Nilai koefisien regresi 0,838 menunjukkan bahwa jika variabel Pengalaman Kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,838 (83,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

Pengujian hipotesis secara parsial

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-0,322$ dengan signifikan sebesar $0,750$ sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,322 < 2,042$) dan nilai signifikan lebih besar dari $0,05$ ($0,161 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) di tolak dan (H_0) diterima.
- 2) Pengaruh Fasilitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1,153$ dengan signifikan sebesar $0,258$, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,322 < 2,009$) dan nilai signifikan lebih besar dari $0,05$ ($0,258 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2) ditolak dan (H_0) diterima.
- 3) Pengaruh Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $11,433$ dengan signifikan sebesar $0,000$, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,794 > 2,009$) dan nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ ($0,079 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3) diterima dan (H_0) ditolak.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 146,509 | 3 | 48,836 | 45,839 | ,000 ^b |
| | Residual | 31,962 | 30 | 1,065 | | |
| | Total | 178,471 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY5

b. Predictors: (Constant), PengalamanKerjaX3, FasilitasX2, PendidikanX1

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($45,839 > 2,92$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan, Fasilitas dan Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df_1 dan df_2 sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (*degree of freedom*) $df_1=3$ (jumlah variabel

independen) dan $df_2 = 34(n-3-1)$ diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,92.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,906 ^a | ,821 | ,803 | 1,032 |

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerjaX3, FasilitasX2, PendidikanX1

b. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY5

Tabel diatas menunjukkan nilai R² sebesar 0.821 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Pendidikan, Fasilitas dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.821 atau 82.1% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pendidikan (X1), Fasilitas (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 17.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa secara parsial hanya Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.

1. *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.*

Hasil uji t menunjukkan variabel Pendidikan berkoefisien negatif dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,322 < 2,92$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.750 > 0.05$). Ini menunjukkan bahwa Pendidikan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pendidikan pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng maka akan mengurangi tingkat kinerja pegawainya. Ini menandakan kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng belum optimal walaupun pendidikan dapat dikatakan sudah memadai.

2. *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.*

Hasil uji t menunjukkan variabel fasilitas berkoefisien positif $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar ($1,153 < 2,92$) dan nilai sig sebesar $0,258 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bagus fasilitas pada Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng maka tidak akan meningkatkan kinerja pegawainya. Ini menandakan bahwa fasilitas tidak meningkatkan kinerja.

3. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.*

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi berkoefisien positif thitung > ttabel sebesar (11,433 > 2.92) dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengalaman kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng akan meningkatkan kinerja pegawainya. Ini menandakan pegawai memiliki pengalaman kerja akan membuat kinerjanya sesuai yang diharapkan.

4. *Pengaruh Pendidikan, Fasilitas dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.*

Hasil uji F menunjukkan koefisien positif $F_{hitung} > F_{tabel}$, (45,839 > 2,042) dan nilai sig 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan, Fasilitas dan Pengalaman Kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.

5. *Pengaruh Variabel yang Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.*

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan pendidikan berkoefisien negatif dengan nilai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,322 < 2,92) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 (0.750 > 0.05).; variabel fasilitas berkoefisien positif thitung < ttabel sebesar (1,153 < 2,92) dan nilai sig sebesar 0,258 > 0,05. dan variabel pengalaman kerja berkoefisien positif thitung > ttabel sebesar (11,433 > 2.92) dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.. Dari data hasil olahan tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial hanya pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Sedangkan Pendidikan dan fasilitas tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dari ketiga variable independen yaitu pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni, 2011, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elexmindo Komputindo.
- Chairun Nisa (2018), “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan”. Universitas Medan area.
- Dessler Gary, 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Donnelly James Jr, Gibson, James L; dan John M. Ivancevich; 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2009. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Jalaluddin, Rakhmad. 2012. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT Rosdakarya.
- Kamus Bahasa Indonesia, 2013. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Kartono, Kartini, 2009, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Liberlina Bu’ulolo (2018), “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan”. STIE Nias selatan
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Manullang, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada Universitas Press.
- Mathis, Robert L, dan John Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.

- Mohammad Hanipul (2018), Pengaruh Pendidikan, Fasilitas Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*
- Munzier Idris Ali. 2010. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Bukopin Cabang Makassar. *Tesis*. Makassar. Pasasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Genesa Cipta.
- Palendengi, Agus. 2011. Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai terhadap Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto. *Tesis*. Makassar. Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan.
- Payaman, J. Simanjuntak J. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. , Jakarta : BPFE U1.
- Plippo B. Edwin, 2010. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Grafindo.
- Sentono, Prawiro. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Sinungan, Muchdarsah. 2012. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana* . Jakarta: Angkasa Persada
- Soeprihanto, John, 2011. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta :BPFE.
- Sujatmo. 2012. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Susiati., 2013. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Malang Universitas Brawijaya .
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2012. *Pembangunan, Dilema dan Tantangannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Yuld, Gary A.. 2012. *Leadership In Organization*. New York: Prentice-Hall Inc.