

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENDIDIKAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI APARATUR
KAMPUNG RUKTI BASUKI KECAMATAN RUMBIA
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Bagus Darmono¹, Suharto², Marhaban Sigalingging³

^{1,2,3}Muhammadiyah University of Metro, Metro City, 34111, Indonesia

Email: bagusdarmono91@gmail.com¹

suhartomm@gmail.com²

marhaban@ptmitra.com³

Abstrak

Kampung Rukti Basuki yang beralamatkan di jalan raya Rukti Basuki kecamatan Rumbia pada saat ini terdiri dari 11 dusun, 40 RT dengan total 2261 kepala keluarga yang terdiri atas 7.540 laki-laki dan perempuan 3.819 perempuan. Kampung yang berada di kecamatan Rumbia ini dengan luas 1.372 km². Berdasarkan arsip kampung rukti basuki tahun 2021 Pendidikan Pegawai Aparatur Kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah Meskipun belum ideal, kita tahu bahwa mayoritas staf telah menyelesaikan setidaknya beberapa sekolah menengah (31), diikuti oleh Starata 1 (S1) dan Diploma (D3) (masing-masing 5), sekolah menengah pertama (28), dan sekolah dasar (masing-masing 8). Masa kerja kurang dari 1 tahun ada 5 pegawai, 1 s/d 3 tahun sebanyak 21 pegawai, 4 s/d 6 tahun sebanyak 15 dan lebih dari 6 tahun 31. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan seseorang dengan waktu tertentu berkaitan karir dengan karakter individu yang saling mempengaruhi dan beberapa kriteria penilaian seperti waktu dalam pelayanan, kualitas pemahaman, seperangkat kemampuan, dan keterampilan dengan perdagangan seseorang dan alat-alat seseorang. Pendidikan merupakan pengetahuan karyawan yang dapat dimanfaatkan untuk memuaskan dan mengembangkan kompetensi pekerja di perusahaan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pertumbuhan perusahaan dalam menghadapi globalisasi atas apa yang saat ini di kerjakan sesuai dengan tujuan penyelenggaraan pendidikan bagi tempat kerja berdasarkan kesesuaian latar belakang pendidikan, Pengetahuan, dan pemahaman Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai proses di mana seorang karyawan memperoleh pengetahuan atau keterampilan metode serta dari suatu pekerjaan melalui partisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan selama periode waktu tertentu, namun tidak terbatas pada produktivitas, Kualitas Layanan, daya tanggap, dan akuntabilitas. Dalam riset ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan observasi deskriptif, peneliti melakukan penyelidikan, memberikan deskripsi rinci tentang kejadian, dan memberi bobot lebih pada data faktual dari pada dugaan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih bernuansa tentang suatu fenomena. (Nursalam, 2013). Tidak ada intervensi atau manipulasi yang dilakukan dalam penelitian observasional. Penulis penelitian ini hanya bisa memberikan kesan subjektif mereka tentang topik penelitian. populasi adalah unit orang-orang yang menjadi fokus penelitian. Sebanyak 72 peserta diikutsertakan dalam analisis dengan sampel penelitian sebanyak 28 pesera. Hasil uji penentuan simultan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di kalangan pegawai perangkat desa di desa Rukti Basuki, kecamatan Rumbia, kabupaten Lampung tengah (65,3%), sedangkan faktor lainnya (seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, budaya kerja, dan lain-lain) menyumbang 34,75% sisanya. Berdasarkan temuan percakapan kami, kami tahu bahwa karyawan di desa Rukti Basuki, Kecamatan Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah mendapat manfaat dari memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi. Untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka, kita harus membantu mereka memajukan pendidikan dan pengalaman mereka, menempatkan mereka dalam pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian mereka, dan memberi mereka pelatihan yang mereka butuhkan untuk berhasil.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Pendidikan, Kinerja Pegawai

Abstract

The Village of Rukti Basuki, which is located at Rukti Basuki, Rumbia sub-district, currently consists of 11 hamlets, 40 RTs with a total of 2,261 heads of household consisting of 7,540 men and 3,819 women. This village is located in the Rumbia sub-district with an area of 1,372 km². Based on the archives of Rukti Basuki Village in 2021 Employee Education of Rukti Basuki Village, Rumbia District, Central Lampung Regency. Although it is not ideal, we know that the majority of staff have completed at least several high schools (31), followed by Starata 1 (S1) and Diploma (D3) (5 each), junior high school (28), and elementary school (8 each). Working period less than 1 year there are 5 employees, 1 to 3 years as many as 21 employees, 4 to 6 years as many as 15 more than 6 years 31. Work experience is the process of forming a person over a period of time in relation to a career with individual characteristics that mutually influence and some assessment criteria such as time in service, quality of understanding, set of abilities, and skills with one's trade and one's tools. Education is employee knowledge that can be used to satisfy and develop the competence of workers in the company in carrying out work in accordance with the requirements of the company's growth in the face of globalization for what is currently being done in accordance with the objectives of implementing education for workplaces based on suitability of educational background, knowledge and understanding of Employee Performance. Employee performance can be understood as a process in which an employee acquires knowledge or method skills as well as from a job through participation in the implementation of work carried out over a certain period of time, but not limited to productivity, service quality, responsiveness and accountability. In this research using quantitative descriptive methodology. The method used in this study is quantitative analysis and descriptive observation, researchers conduct investigations, provide detailed descriptions of events, and give more weight to factual data than conjecture to gain more nuanced knowledge about a phenomenon. (Nursalam, 2013). No intervention or manipulation was performed in the observational study. The authors of this study can only provide their subjective impressions of the research topic. population is the unit of people that is the focus of research. A total of 72 participants were included in the analysis with a sample of 28 participants. The results of the simultaneous determination test, it can be concluded that experience and education have a significant effect on performance among village officials in Rukti Basuki village, Rumbia sub-district, Central Lampung district (65.3%), while other factors (such as work motivation, work environment, training work, work culture, etc.) accounted for the remaining 34.75%. Based on our conversation findings, we know that employees in Rukti Basuki village, Rumbia District, Central Lampung District benefit from having higher levels of education and work experience. To help them reach their full potential, we must help them advance their education and experience, place them in jobs best suited to their skills, and provide them with the training they need to succeed.

Keywords: *Work Experience, Education, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Berdasarkan arsip kampung rukti basuki tahun 2021 Pendidikan Pegawai Aparatur Kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah Meskipun belum ideal, kita tahu bahwa mayoritas staf telah menyelesaikan setidaknya beberapa sekolah menengah

(31), diikuti oleh Starata 1 (S1) dan Diploma (D3) (masing-masing 5), sekolah menengah pertama (28), dan sekolah dasar (masing-masing 8). Masa kerja kurang dari 1 tahun ada 5 pegawai, 1 s/d 3 tahun sebanyak 21 pegawai, 4 s/d 6 tahun sebanyak 15 d lehih dari 6 tahun 31.

Kemampuan untuk memposisikan diri dengan tepat, mengambil risiko, menghadapi kesulitan dengan tanggung jawab penuh, dan terhubung dengan baik dengan banyak pihak sangat penting bagi tenaga kerja untuk mempertahankan produktivitas, kinerja, dan pengembangan individu yang kompeten di bidangnya, Sutrisno (2009). Potensi sejati seseorang terungkap setelah pengalaman hidup. Seiring waktu dan sebagai reaksi terhadap rangsangan yang berbeda, seluruh potensi akan menjadi jelas. Apa yang paling penting dalam kemitraan, oleh karena itu, adalah kapasitas seseorang untuk tumbuh melalui peristiwa positif dan negatif. Dengan demikian, memiliki kesadaran pengalaman tentang apa pun berarti telah memperoleh pengetahuan, kemampuan, atau nilai-nilai yang telah dimasukkan ke dalam potensi seseorang melalui kehidupan aktif.

Mengingat hal di atas, penulis bermaksud untuk menyelidiki pengalaman dan pendidikan aparatur kampung di Kampung Rukti Basuki yang akan diberi judul "**Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah**" Dari uraian dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai aparatur kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai aparatur kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah pengalaman kerja dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai aparatur kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah?

KAJIAN LITERATUR

Diskripsi Teori

Pengalaman Kerja

Semakin banyak tahun kerja yang dilakukan seseorang, semakin banyak keterampilannya akan meningkat, membuatnya lebih berharga bagi perusahaan dan meningkatkan kemungkinan bahwa ia akan dipromosikan. Promosi Masa kerja individu terhadap suatu perusahaan diperhitungkan, dengan karyawan yang lebih senior menerima promosi di depan karyawan yang lebih baru. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pengalaman kerja sebagai proses yang telah dilalui seseorang untuk mendapatkan uang guna menghidupi dirinya sendiri. Wiki mendefinisikan "pengalaman" sebagai "pengetahuan dan kemampuan tentang sesuatu yang diperoleh melalui keterlibatan atau asosiasi dengannya selama periode waktu tertentu", yang merupakan definisi umum dalam dunia bisnis. Pengalaman kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Manulang dalam Robbins (2015: 112), adalah proses di mana seseorang memperoleh informasi

atau keterampilan tentang cara kerja sebagai hasil dari arah yang diberikan saat bekerja. Sementara itu, dalam pandangan Trijoko sebagaimana dikutip dalam Robbins (2015: 132), Pengalaman di tempat kerja mengacu pada keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh seseorang sebagai hasil dari terlibat dalam kegiatan tertentu atau melakukan tugas-tugas tertentu selama periode waktu tertentu.

Informasi di atas memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan seseorang dengan waktu tertentu berkaitan karir dengan karakter individu yang saling memengaruhi dan beberapa kriteria penilaian seperti 1) waktu dalam pelayanan, 2) kualitas pemahaman 3) seperangkat kemampuan, dan 4) keterampilan dengan perdagangan seseorang dan alat-alat seseorang.

Pendidikan

Pendidikan, menurut Nitisemito (2001: 173), juga merupakan investasi perusahaan dalam pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang pekerjaannya sebagai profesional, sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan mereka dengan spesifikasi pekerjaan mereka. Dengan lebih banyak informasi yang mereka miliki, pekerja akan memiliki peluang lebih baik untuk menyelesaikan tugas mereka tepat waktu dan dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi. Hefernan (2000) setuju bahwa tingkat kompetensi seseorang dipengaruhi oleh ketangkasan seseorang dalam memanfaatkan pengembangan sumber

daya manusia. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih besar cenderung lebih kompeten dan mampu secara keseluruhan

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah pengetahuan karyawan yang dapat dimanfaatkan untuk memuaskan dan mengembangkan kompetensi pekerja di perusahaan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pertumbuhan perusahaan dalam menghadapi globalisasi atas apa yang saat ini di kerjakan sesuai dengan tujuan penyelenggaraan pendidikan bagi tempat kerja. 1) Kesesuaian latar belakang pendidikan, 2) Pengetahuan, dan 3) pemahaman Kinerja Pegawai.

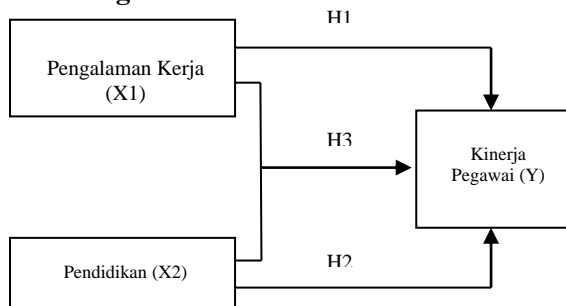
Kinerja Pegawai

sebagaimana dikemukakan oleh Husna dan Bambang Suhada (2021), mencakup unsur-unsur seperti masalah motivasi, disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab, serta rasa tanggung jawab dan rasa ikhlas dalam bekerja, termasuk tingkat produktivitas dan prestasi yang terkandung dalam pekerjaan. Untuk mengukur seberapa baik organisasi tertentu menjalankan visi dan tujuannya, berbagai komponennya harus memiliki pemahaman yang jelas tentang berapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan dan tetap mengikuti kinerjanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:105), Kinerja seorang karyawan adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya sambil memenuhi tanggung jawabnya sebagaimana diuraikan dalam uraian tugasnya. Menurut Malayu Hasbuan

(2011:119), kinerja menulis seseorang adalah hasil akhir dari usahanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang pada gilirannya tergantung pada tingkat pengetahuan, keahlian, dedikasi, dan komitmen mereka.

Kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan, dapat dipahami sebagai proses di mana seorang karyawan memperoleh pengetahuan atau keterampilan metode serta dari suatu pekerjaan melalui partisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh melalui pekerjaan yang dilakukan selama periode waktu tertentu, namun tidak terbatas pada 1) produktivitas, 2) Kualitas Layanan, 3) daya tanggap, 4) daya tanggap, dan 5) akuntabilitas.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Hipotesis

Karena tanggapan yang diberikan oleh hipotesis biasanya hanya didasarkan pada ide-ide yang berlaku dan belum pada fakta aktual yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, mereka biasanya disebut sebagai hasil studi pendahuluan. Oleh karena itu, anggapan tersebut dapat dinyatakan sebagai kesimpulan empiris (Sugiyono, 2010).

Hipotesis 1 : Diduga ada pengaruh pengalaman kerja terhadap peningkatan Kinerja pegawai

Hipotesis 2 : Diduga ada pengaruh pendidikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai

Hipotesis 3: Diduga secara bersamaan ada pengaruh pengalaman kerja dan pendidikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam riset ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Tujuan dari pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif adalah penggambaran situasi yang dapat diukur, dari pengumpulan dan analisis data hingga presentasi dan kesimpulan (Arikunto, 2006). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan observasi deskriptif. Peneliti melakukan penyelidikan, memberikan deskripsi rinci tentang kejadian, dan memberi bobot lebih pada data faktual daripada dugaan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih bernuansa tentang suatu fenomena (Nursalam, 2013). Tidak ada intervensi atau manipulasi yang dilakukan dalam penelitian observasional. Penulis penelitian ini hanya bisa memberikan kesan subjektif mereka tentang topik penelitian.

Tahap penelitian

a. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai jumlah penduduk yang tinggal di suatu wilayah tertentu, sebagaimana dinyatakan oleh Sutrisno hadi (2006,145). Menurut Cooper dan Schindler, populasi adalah satu-satunya yang harus kita lanjutkan untuk menarik segala jenis penilaian (Suharto, 2014) Juga disoroti bahwa populasi adalah unit orang-orang yang menjadi fokus penelitian. Sebanyak 72 peserta diikut sertakan dalam analisis.

b. Sampel

Sampel dapat dianggap mewakili populasi karena merupakan tipikal dari subset populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2011:73), sampel adalah subset dari populasi dalam hal ukuran dan distribusi fitur. Para peneliti dapat menggunakan sampel yang dikumpulkan dari populasi jika mempelajari seluruh populasi akan terlalu memakan waktu atau mahal. Selanjutnya, penulis menggunakan metode yang dikemukakan oleh Yamane dalam Jalaludin Rakhmat (2005: 82) Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus berikut, yang di asumsikan proporsional dengan presisi 15 poin persentase (0,15) dan tingkat kepercayaan 95%.

$$n = \frac{N}{N(di)^2 + 1}$$

Keterangan

n : Jumlahsampel

N : Jumlahpopulasi

di : Presesi atau tingkat kesalahan yang ditetapkan

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dicari sampel dalam penelitian ini yaitu :

$$n = \frac{72}{72(0,15)^2 + 1}$$

$$n = \frac{72}{2.62}$$

$$n = 27.48$$

$$n = 28$$

HASIL DAN PEMBAHSAN

1. Gambaran Umum

Pada tahun 1961 pemerintah pusat membuat sebuah program transmigrasi yang merupakan sebuah perpindahan pendudukdari kota kedesa yakni perpindahan pendudukdari pulau jawa kepulau sumatera sehingga kampung Rukti Basuki terbentuk sampai saat ini Pada awal terbentuknya kampung Rukti Basuki penduduknya terdiri dari berbagai macam-macam suku yaitu : suku jawa, suku sunda, suku Lampung, suku Palembang, suku Bali dan lain-lain. Dan dari berbagai macam suku tersebut mayoritas suku jawa yang paling banyak karena para emigrasi berasal dari seluruh Jawa, terutama tiga pusat populasi utama. Walaupun masyarakat berbeda-beda suku namun warga kampung Rukti Basuki dapat hidup rukun, hidup damai, hidup aman dan dapat hidup berdampingan tak ada gesekan atau masalah yang timbul antar suku.

Pada saat pertama kali para penduduk transmigrasi yang datang ke kampung Rukti Basuki masih menjadi hutan belantara dan masih banyak binatang buasnya. Pada saat itu pula para trasmigrasi harus membatat hutan untuk dijadikan sebagai pemukiman

dan lahan garapan untuk tempat tinggal dan untuk bercocok tanam. Pada saat itu para penduduk transmigrasi sangat kesulitan karena belum tersedianya sarana transportasi yang memadai karena akses jalan masih tanah jika terjadi hujan maka jalan menjadi becek sehingga sangat sulit untuk dilintasi kendaraan. Juga belum adanya sarana penerangan karena belum adanya aliran listrik sehingga para penduduk penerangannya masih menggunakan alakadarnya yaitu menggunakan lampu minyak dan petromak.

Adapun kampung Rukti Basuki yang beralamatkan di jalan raya Rukti Basuki kecamatan Rumbia pada saat ini terdiri dari 11 dusun, 40 RT dengan total 2261 kepala keluarga yang terdiri atas 7.540 laki-laki dan perempuan 3.819 perempuan. Kampung yang berada di kecamatan Rumbia ini dengan luas 1.372 km².

2. Hasil Analisis

a. Uji Validitas dan Realibitas

Uji Validitas

Skala validitas berfungsi sebagaimana dimaksud dan mengukur variabel yang sesuai, maka kita dapat mengatakan bahwa itu valid. Cara lain untuk mengatakannya adalah bahwa validitas adalah fungsi yang menunjukkan seberapa baik satu dimensi atau elemen variabel sesuai dengan indikasi yang dapat diukur. Sepuluh (10) soal tes digunakan untuk menilai setiap variabel dalam

instrumen soal. Berikut ini adalah temuan momen produk dari perhitungan kami menggunakan SPSS V.21:

Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 2.
 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel
 Pengalaman Kerja

Variebel	Indikator Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Pengalaman Kerja	Soal 1	0.713	0.3888	Valid
	Soal 2	0.726	0.3888	Valid
	Soal 3	0.494	0.3888	Valid
	Soal 4	0.481	0.3888	Valid
	Soal 5	0.580	0.3888	Valid
	Soal 6	0.617	0.3888	Valid
	Soal 7	0.676	0.3888	Valid
	Soal 8	0.537	0.3888	Valid
	Soal 9	0.465	0.3888	Valid
	Soal 10	0.505	0.3888	Valid
	Soal 11	0.666	0.3888	Valid
	Soal 12	0.479	0.3888	Valid

Variebel	Indikator Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
	Soal 13	0.537	0.3888	Valid
	Soal 14	0.505	0.3888	Valid
	Soal 15	0.580	0.3888	Valid
	Soal 16	0.481	0.3888	Valid
	Soal 17	0.427	0.3888	Valid
	Soal 18	0.666	0.3888	Valid
	Soal 19	0.481	0.3888	Valid
	Soal 20	0.580	0.3888	Valid

Mengingat informasi di atas, jelas bahwa semua item pada variabel pengalaman kerja dapat dianggap asli dan digunakan dalam studi mendatang karena jumlah r lebih besar dari tabel r

Pendidikan (X2)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Pada
Variabel Pendidikan

Variebel	Indikator Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Pendidikan	Soal 1	0.677	0.3888	Valid
	Soal 2	0.661	0.3888	Valid
	Soal 3	0.73	0.3888	Valid

Variebel	Indikator Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
		9	88	d
	Soal 4	0.560	0.3888	Valid
	Soal 5	0.589	0.3888	Valid
	Soal 6	0.739	0.3888	Valid
	Soal 7	0.773	0.3888	Valid
	Soal 8	0.661	0.3888	Valid
	Soal 9	0.739	0.3888	Valid
	Soal 10	0.773	0.3888	Valid
	Soal 11	0.739	0.3888	Valid
	Soal 12	0.773	0.3888	Valid
	Soal 13	0.661	0.3888	Valid
	Soal 14	0.492	0.3888	Valid
	Soal 15	0.773	0.3888	Valid
	Soal 16	0.661	0.3888	Valid
	Soal 17	0.534	0.3888	Valid
	Soal 18	0.648	0.3888	Valid
	Soal 19	0.739	0.3888	Valid
	Soal 20	0.647	0.3888	Valid

Berdasarkan informasi yang diberikan, jelas bahwa semua item dari kumpulan pertanyaan variabel pendidikan dapat dianggap asli dan digunakan dalam studi masa depan karena $r \text{ count} > \text{tabel } r$.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4
 Hasil Uji Validitas Instrumen Pada Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Pegawai	Soal 1	0.814	0.3888	Valid
	Soal 2	0.745	0.3888	Valid
	Soal 3	0.917	0.3888	Valid
	Soal 4	0.841	0.3888	Valid
	Soal 5	0.793	0.3888	Valid
	Soal 6	0.475	0.3888	Valid
	Soal 7	0.793	0.3888	Valid
	Soal 8	0.838	0.3888	Valid
	Soal 9	0.658	0.3888	Valid
	Soal 10	0.917	0.3888	Valid
	Soal 11	0.917	0.3888	Valid
	Soal 12	0.826	0.3888	Valid
	Soal 13	0.793	0.3888	Valid

Soal 14	0.838	0.3888	Valid
Soal 15	0.658	0.3888	Valid
Soal 16	0.917	0.3888	Valid
Soal 17	0.826	0.3888	Valid
Soal 18	0.917	0.3888	Valid
Soal 19	0.684	0.3888	Valid
Soal 20	0.658	0.3888	Valid

Berdasarkan data yang ditunjukkan di sini, kita dapat menyimpulkan bahwa semua pertanyaan yang berkaitan dengan faktor kinerja karyawan dapat dianggap asli dan digunakan dalam studi mendatang karena jumlah r lebih besar dari tabel r .

Uji Reabilitas

Output SPSS V.21 menghasilkan sebuah nilai koefisien *cronbach's alpha* sebagai berikut

Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 5
 Reliability Statistics Pada Variabel Pengalaman Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	20

Semua faktor pertanyaan saat ini telah dianggap kredibel berdasarkan hasil perhitungan menggunakan alpha Cronbach $> 0,600$ selanjutnyadapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

Variabel Pendidikan

Tabel 6

Reliability Statistics Variabel Pendidikan

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	20

Menurut angka, alfa Cronbach adalah 0.948 > 0,600 maka seluruh faktor pertanyaan yang ada dinyatakan reliabel selanjutnya dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya

Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 7

Reliability Statistics Pada Variabel Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	20

Menurut angka, alfa Cronbach adalah 0.970 > 0,600 maka seluruh faktor pertanyaan yang ada dinyatakan reliabel selanjutnya dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya

b. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Data

Tes kolmogorov-smirnov digunakan untuk menentukan apakah data mengikuti

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan linier antara variabel yang dibatasi dan yang tidak dibatasi.

distribusi normal. Di mana residu mengikuti distribusi normal jika $p > 0,05$ (imam Ghozali, 160:165). Adapun hasil pengujian pada SPSS V.21 adalah sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	0
Most Extreme Differences	Absolute Positive	7.65624
	Negative	157
	Absolute Positive	.094
	Negative	.086
Kolmogorov-Smirnov Z		-.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497
		.966

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat disimpulkan bahwa nilai resedual didistribusikan secara normal dan lulus uji normalitas berdasarkan hasil uji normalitas SPSS V.21, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,935 > 0,05$.

Hasil uji linearitas yang dilakukan pada SPSS V.21:

Tabel 9 Anova

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardize Between (Combined)	1542.187	26	59.315	1.465	.584
d Residual ³ n Linearity	.000	1	.000	.000	1.000

Unstandardize Groups Deviation from Predicted Linearity Value	1542.187	25	61.687	1.523	.575
Within Groups	40.500	1	40.500		
Total	1582.687	27			

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwasanya nilai sig 0.575 > 0.05 yang memiliki arti Pengalaman Kerja dan pendidikan memiliki hubungan linieritas terhadap kinerja pegawai. Maka dapat di simpulkan juga bahwasanya uji linieritas sudah terpenuhi.

3. Analisis Data

Analisis ini merupakan analisis data kuantitatif berupa deskripsi data yang dikumpulkan dari suatu penelitian lapangan yang akan diberikan dalam tabel dengan evaluasi. Analisis kualitatif dilakukan di lapangan, dengan informasi yang dikumpulkan diurutkan, dikategorikan, dan ditunjukkan dalam tabel dekomposisi dan penyelesaian. Sutrisno Hadi (2006) memberikan rumus interval berikut sehubungan dengan data yang ditunjukkan pada tabel:

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

Keterangan :

- I = Interval kelas dari totals skor
- NT = Nilai tertinggi dari total skor
- NR = Nilai terendah dari total skor
- K = Jumlah Katagori Alternatif

Jawaban Penilaian variabel dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner terhadap variabel pengalaman kerja, pendidikan dan kinerja pegawai, dimana setiap variabel memiliki 20 pertanyaan dan akan menghasilkan kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{100 - 20}{5}$$

$$I = 16$$

Perhitungan ini memberi tahu kita bahwa interval kelas adalah 5, oleh karena itu kriteria untuk mengevaluasi tiga variabel yang dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- Skor total 20 - 36 kriteria tidak baik
- Skor total 37 - 52 kriteria kurang baik
- Skor total 53 - 68 kriteria sedang
- Skor total 68 - 84 kriteria baik
- Skor total 85 - 100 kriteria sangat baik

Dalam penelitian ini penilliti menyebarkan kuesione pada 28 responden dengan total 60 kuesioner. Masing-masing dari 20 pertanyaan pada kuesioner dirancang untuk memberikan indikasi untuk salah satu dari tiga variabel (X1, X2, atau Y), dan responden diberi pilihan antara lima kemungkinan tanggapan (seperti yang ditunjukkan di bawah) untuk setiap pertanyaan.

- Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- Jawaban setuju diberi skor 4
- Jawaban netral (ragu) diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

Analisis variabel Pengalaman kerja

Tabel 10

Distribusi Data Pengalaman Kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Katagori	Frekuensi	Presentasi
1	85 – 100	Sangat Baik	7	25 %
2	69 – 84	Baik	15	54 %
3	53 – 68	Sedang	6	21 %
4	37 – 52	Kurang baik	0	0 %
5	20 – 36	Tidakbaik	0	0 %
Jumlah			28	100 %

Dari 28 orang responden penelitian kitadapat mengetahui bahwasanya katagori sangat baik terdapat 7 orang (28%), katagori baik terdapat 15 orang (54%), katagori sedang terdapat 6 orang (21%), katagori kurang baik terdapat 0 orang (0%), dan katagori tidak baik ada 0 orang (0%). Pengalaman kerja dinilai positif antara usia 69 dan 84 tahun di kalangan warga desa Rukti Basuki, kecamatan Rumbia, kabupaten Lampung Tengah.

Dari analisis tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya pertanyaan berkaitan dengan

pengalaman kerja yang telah di isi pegawai aparatur di kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah pada angka baik. Dan dari hasil analisis kuisioner juga bahwasanya perlu adanya peningkatan bidang pekerjaan berkaitan dengan penguasaan alat dalam pekerjaan serta hasil dari setiap pekerjaan, ini terbukti dari rasio tanya jawab yang relatif rendah pada soal nomor 4, 13 dan 19.

Analisis variabel Pendidikan

Tabel 11

Distribusi Data Pendidikan Secara Keseluruhan

No	Skor	Katagori	Frekuensi	Presentasi
1	85 – 100	Sangat Baik	15	54 %
2	69 – 84	Baik	9	32 %
3	53 – 68	Sedang	2	7 %
4	37 – 52	Kurang baik	2	7 %
5	20 – 36	Tidakbaik	0	0 %
Jumlah			28	100 %

Dari 28 orang responden penelitian kita dapat mengetahui bahwasanya katagori sangat baik terdapat 15 orang (54%), katagori baik terdapat 9 orang (32%), katagori sedang terdapat 2 orang (7%), katagori kurang baik terdapat 2 orang (7%), dan katagori tidak baikada 0 orang (0%). Mayoritas tanggapan berada di antara kisaran 85 dan 100, menempatkan indikator pendidikan di dusun Rukti Basuki, Kecamatan Rumbia, kabupaten Lampung Tengah, pada skala paling atas.

Berdasarkan dari data diatas dapat kita ketahui bahwasanya instrumen penelitian pada variabel pendidikan dominan sangat baik dengan presentasi sejumlah 54 %, dan hasil jawaban responden dominan interval 85 – 100. Adapun berdasarkan hasil analisis kuesioner dengan hasil terendah dan perlu ditingkatkan berkaiatan dengan kesesuain pendidikan.

Analisis variabel Kinerja Pegawai

Tabel 12

Distribusi Data Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan

No	Skor	Katagori	Frekuensi	Presentasi
1	85 – 100	Sangat Baik	15	54 %
2	69 – 84	Baik	6	21 %
3	53 – 68	Sedang	7	25 %
4	37 – 52	Kurang baik	0	0 %
5	20 – 36	Tidakbaik	0	0 %
Jumlah			28	100 %

Berdasarkan data tabel diatas 28 orang responden penelitian kita dapat mengetahui bahwasanya katagori sangat baik terdapat 15 orang (54%), katagori baik terdapat 6 orang (21%), katagori sedang terdapat 7 orang (25%), katagori kurang baik terdapat 0 orang (0%), dan katagori tidak baik ada 0 orang (0%). Dari data tabel juga dapat dilihat bahwasanya kinerja pegawai Aparatur di kampung Rukti Basuki kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah dalam katgori sangat baikdilihatdari jawaban responden dominan padan interval 85 – 100. Walaupun dari hasil dominan interval

dominan sangat baik, kinerja pegawai aparatur juga perlu banyak diperhatikan pada saat evaluasi kinerja pegawai.

4. Analisis Kuantatif

a. Regresi linier Berganda

Tabel 13

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficient s	Standard zed Coefficient nts	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.943	10.957		.451	.656
Pengalaman Kerja (X1)	.533	.182	.455	2.937	.007
Pendidikan (X2)	.411	.146	.435	2.811	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Persamaan regresi berikut diturunkan menggunakan output manajemen SPSS V.21 dan hasil perhitungan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$$Y = 3.068 + 0.521 X_1 + 0.392 X_2 + et$$

Interprestasi Ini dapat diberikan metrik ininter performance berikut berdasarkan persamaan regresi linier yang disebutkan di atas:

Jika a tidak memperhitungkan konstanta pendidikan dan pengalaman kerja, kinerja meningkat sebesar 4%, seperti yang

ditunjukkan oleh nilai konstan (a) 4.278. Tingkat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan koefisien regresi X1, yaitu sebesar 0,533, atau 53,3% jika variabel pengalaman kerja diasumsikan konstan atau nol. Dengan asumsi bahwa variabel pendidikan ditahan konstan pada nol, koefisien regresi X2 mengungkapkan bahwa ia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat 0,411, atau 41.1%. Dari keterangan diatas maka nilai regresi X1 lebih besar dari nilai Regresi X2 dan menunjukkan bahwasanya kontribusi variabel pendidikan lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai aparatur pada kampung Rukti Basuki kecamatan Rumbia kabupaten Lampung Tengah.

b. Uji Koefesien Korelasi

Tabel 14 Koefesien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.808 ^a	.653	.626	7.957	.653	23.563	2	25	.000

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), PengalamanKerja (X1)

Dari tabel diatas diketahui bahwasanya nilia signifikan adalah < 0.000 maka dikatakan korelasi anantara variabel dan nilai r square 0.808 yang pegawai perangkat desa Rukti Basuki di wilayah Kecamatan Rumbia kabupaten Lampung tengah memiliki korelasi yang baik antara Pengalaman Kerja dan Pendidikan dalam hal kerjanya.

c. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 15 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.943	10.957		.451	.656
	PengalamanKerja (X1)	.533	.182	.455	2.937	.007
	Pendidikan (X2)	.411	.146	.435	2.811	.009
Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa itu adalah terdapat pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig. sebesar $0,007 > 0,005$ dan nilai t yang dihitung sebesar $2.937 > 2.000$, memungkinkan seseorang untuk menerima hipotesis nol bahwa tidak ada pengaruh tersebut. H2 diterima, menandakan adanya dampak Pendidikan (X 2) terhadap kinerja pegawai (Y) di desa Rukti Basuki, Kecamatan Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah, karena perkiraan nilai t adalah $2.811 > 2.000$ dan nilai sig. adalah $0,009 > 0,005$. Berdasarkan hasil uji diatas bahwasanya dapat di simpulkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai serta adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai.

d. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 16 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	2983.420	2	1491.710	23.563	.000 ^b
	Residual	1582.687	25	63.307		
	Total	4566.107	27			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), PengalamanKerja (X1)						

Dengan menggunakan hasil di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa H3 diterima, artinya ada pengaruh pengalaman kerja (X 1), pendidikan (X 2), dan interaksinya terhadap kinerja karyawan (Y) di desa Rukti basuki, Kecamatan Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah. Nilai F yang dihitung adalah $23.563 > 3.369$, dan nilai signifikasi adalah $0,000 > 0,005$.

e. Uji Determinasi (Uji r²)

Tabel 17 koefisiensiDeterminasi (Uji r²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.626	7.957

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), PengalamanaKerja (X1)

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya besarnya pengaruh pengalaman kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai aparatur kampung pada kampung Rukti Basuki kecamatan Rumbia kabupaten Lampung tengah sebesar 65.3% dan sisanya 34.7% motivasi kerja, pengaturan kerja, pelatihan kerja, budaya tempat kerja, dan karakteristik tambahan yang tidak dipelajari oleh penulis.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Kampung Pada Kampung Rukti Basuki

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pengalaman kerja mereka, dan

tingkat pengalaman ini dapat diukur sebagian oleh berapa lama mereka telah bekerja. Pengaruh dari sebuah pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tidak dibatasi dan bisa menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja. Seorang pegawai yang sering mengulangi pekerjaannya maka akan semakin cakap dan pengetahuannya terhadap suatu pekerjaan, sehingga memberikan sebuah kontribusi terhadap sebuah tugas dan fungsi sebagai tenaga kerja atau pegawai. Ini berarti bahwa pengalaman kerja seseorang adalah jumlah dari tahun-tahun mereka sebagai karyawan atau anggota staf di bidang tertentu, serta kedalaman dan luasnya pengetahuan dan kompetensi mereka dalam subjek itu. Panjang dan beragamnya pengalaman kerja karyawan dapat memberikan wawasan tentang seberapa baik dia telah menguasai informasi dan keterampilan yang penting untuk sukses di tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan

hitungan $t = 2.937$ lebih dari t tabel 2.000 dan probabilitas 0,007 lebih besar dari 0,005, menurut uji t atau uji t yang dilakukan pada SPSS V.21.

Berdasarkan hasil uji penentuan simultan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap inerja di kalangan pegawai perangkat desa di desa Rukti Basuki, kecamatan Rumbia, kabupaten Lampung tengah (65,3%), sedangkan faktor lainnya (seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, budaya kerja, dan lain-lain) menyumbang 34,75% sisanya.

b.Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Kampung Pada Kampung Rukti Basuki

Hal ini dapat dilihat dalam kinerja karyawan dengan membandingkan raelisasi mereka dengan tujuan yang sebenarnya berhasil mereka capai. Tujuan evaluasi pekerjaan adalah untuk menetapkan dan mengevaluasi metrik untuk mengukur keberhasilan serangkaian kegiatan tertentu, seperangkat pelaksana program, atau kebijakan pencampuran kinerja organisasi.

Solusi untuk masalah kegiatan dalam mencapai tujuan dan pekerjaan yang telah dialokasikan untuk setiap karyawan individu dapat ditemukan dalam peningkatan pengetahuan pekerja dalam

teori dan keterampilan belajar. Karena itu peningkatan kemampuan seorang pegawai dalam suatu pekerjaan akan berdampak positif terhadap pekerjaan. Dimana telah dijelaskan oleh Handoko:2007:103 Pendidikan dan pelatihan dirancang untuk membuat pekerja lebih efektif dalam pekerjaan mereka.Tingkat pendidikan seorang pegawai juga sangat memberikan pengaruh terhadap sebuah kinerja dimana kompetensi karyawan dan, dengan perluasan, hasil dari pekerjaannya, meningkat seiring dengan meningkatnya gelar sekolahnya.

Untuk mendapatkan t hitung 2, kami menggunakan tes t dan t . Dengan tingkat signifikan 0,009, 811ei mendominasi ukuran tabel 2.000. Mengingat peluangnya jauh lebih rendah dari 0,005, pendidikan memang penting dalam hal hasil. Hasil dari uji penentuan simultan menunjukkan bahwa pengalaman dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di desa Rukti Basuki, kecamatan Rumbia, kabup aten Lampung Tengah, mencapai 65,3%, dengan sisanya sebesar 34,7% disebabkan oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, budaya, dan lain-lain yang tidak diteliti oleh penulis.

a. Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kenerja pegawai aparatur kampung pada kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbi Kabupaten Lampung Tengah dilihat dari hasil uji t atau t tes dengan analsiis dapat

PENUTUP

1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dicapai dengan analisis matematis dan pengujian hipotesis meliputi:

diketahui bahwasanya pengalaman yang baik akan memberikan peningkatan kinerja pegawai.

- b. Adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai aparatur kampung pada kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah dilihat dari hasil uji t atau t tes dengan analisis dapat diketahui bahwasanya dengan adanya pendidikan yang sesuai dan peningkatan pendidikan dapat meningkatkan kinerja pegawai
- c. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda nilai koefisien regresi X1 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X2, hal ini menyimpulkan bahwa Variabel pengalaman kerja (X1) lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel pendidikan (X2) terhadap kinerja pegawai aparatur kampung pada kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah
- d. Secara simultan (uji f) didapatkan sebuah hasil bahwa pengalaman kerja (X1) dan pendidikan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur kampung pada kampung Rukti Basuki Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah

2. Saran

Berdasarkan temuan percakapan kami, kami tahu bahwa karyawan di desa Rukti Basuki, Kecamatan Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah mendapat manfaat dari memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi. Untuk membantu mereka mencapai potensi penuh

mereka, kita harus membantu mereka memajukan pendidikan dan pengalaman mereka, menempatkan mereka dalam pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian mereka, dan memberi mereka pelatihan yang mereka butuhkan untuk berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bambang Suhada, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktifitas Kerja terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro di Masa Pandemi Covid-19, Jurnal Manajemen Diverisivikasi Vol 1 No 3
- Edy, Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2006. Metodologi Research. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Malayu Hasbuan, SP 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Nitisemito, Alex. 2001. Manajemen Personalia, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia, 2001
- Nursalam. 2013. Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Rakhmat, Jalaluddin, 2007. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya



Robbins, S.P dan Judge 2015. Prilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D, Alfabeta : Bandung

Suharsini Arikunto, 2006. Prosedur Penelitian, Rineka Cipta : Jakarta
Suharto, Finny Legery 2018. Analisi SEM Teori dan Praktek, Metro : Lembaga Penelitian UM Metro.