

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF SIDENRENG RAPPANG REGENCY

¹Aswandi

Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

wandibandezt@gmail.com

²Gazali Amin

Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

gasaliaminsemm@gmail.com

³Ari Ayu

Prodi Akuntansi, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

ariayulennarii@gmail.com

Abstrak

Pengalaman kerja sangat penting dalam dunia kerja. Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang, masih perlu diamati lebih dalam, dimana masih adanya beberapa pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang di berikan oleh atasan, termasuk pegawai yang berkerja <1 tahun, sehingga menjadi suatu hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai dan mengalami suatu penurunan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 85 pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan menggunakan teknik probability sampling atau sampel random sampling, menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel sebanyak 46, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (Pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung (3,297) yang lebih besar dari t tabel (2.015). Oleh karena itu, Hipotesis menyatakan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di terima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,198 mempunyai arti bahwa sekitar 19,8% pengaruh variabel independen (X) Pengalaman Kerja mempengaruhi variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai selebihnya sebesar 80,2% merupakan variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja npegawai namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengalaman kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

Based on observations conducted by the researcher on employees at the Department of Education and Culture Office in Sidenreng Rappang Regency, further examination is needed. There are still employees who lack work experience relevant to the tasks assigned by their superiors, including employees with less than one year of service. This poses a challenge to improving employee performance and has led to a decline in performance within the Department of Education and Culture Office in Sidenreng Rappang Regency. The objective of this research is to determine whether work experience significantly influences employee performance at the Department of Education and Culture in Sidenreng Rappang Regency. A quantitative research method was used. The research population consisted of 85 employees at the Department of Education and Culture in Sidenreng Rappang Regency. Using probability sampling or random sampling techniques

and the Slovin formula, the sample size was determined to be 46 employees. Each member of the population (employees) had an equal chance of being selected as a sample, with the selection process being random without considering the strata within the population. The analysis results indicate that work experience has a significant effect on employee performance, with a calculated t -value (3.297) greater than the t -table value (2.015). Therefore, the hypothesis stating that work experience influences employee performance is accepted. The coefficient of determination (R Square) value of 0.198 indicates that approximately 19.8% of the variance in the dependent variable (Y) employee performance is influenced by the independent variable (X) work experience. The remaining 80.2% is attributed to other variables not examined in this research.

Keywords: Work experience; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Bagi perusahaan atau organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau kantor. Sumber daya manusia dalam organisasi atau kantor yaitu bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, terjadinya modal serta memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu dapat mencapai tujuannya, menurut Ulul Azmi & Surya (2020).

Sumber Daya Manusia merujuk pada sumber daya yang terkait dengan tenaga kerja atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mencakup berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja, kualifikasi, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Sumber daya manusia juga mencakup proses manajemen dan pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan penggajian pegawai. Tujuan utama dari sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan produktif yang dapat membantu mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia juga bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan pegawai, serta mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi semua pegawai. Penting untuk dicatat bahwa sumber daya manusia bukanlah sekedar angka atau data statistik, tetapi merupakan individu yang memiliki peran dan kontribusi penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, kantor atau organisasi harus memberikan arahan yang positif kepada seluruh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai, menurut Fathur M,T (2020).

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Ruky (2023) kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak

tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan yang diambil. Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut pendapat para ahli bisa disimpulkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja.

Pegawai lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja kantor. Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh pendapat dari Robbins (2017) menyatakan bahwa: "Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai".

Sukmana, Gazali Amin (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja dalam pekerjaan sektor formal pada umumnya dianggap dapat meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan pengalaman yang jauh lebih lama. Sementara Menurut Marwansyah dalam Suwarno dan Aprianto (2019) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang, masih perlu diamati lebih dalam, dimana masih adanya beberapa pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang di berikan oleh atasan, termasuk pegawai yang berkerja <1 tahun, sehingga menjadi suatu hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai dan mengalami suatu penurunan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah di paparkan diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis fenomena tersebut dengan judul penelitian **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang.**

LANDASAN TEORI

Pengertian Pengalaman Kerja

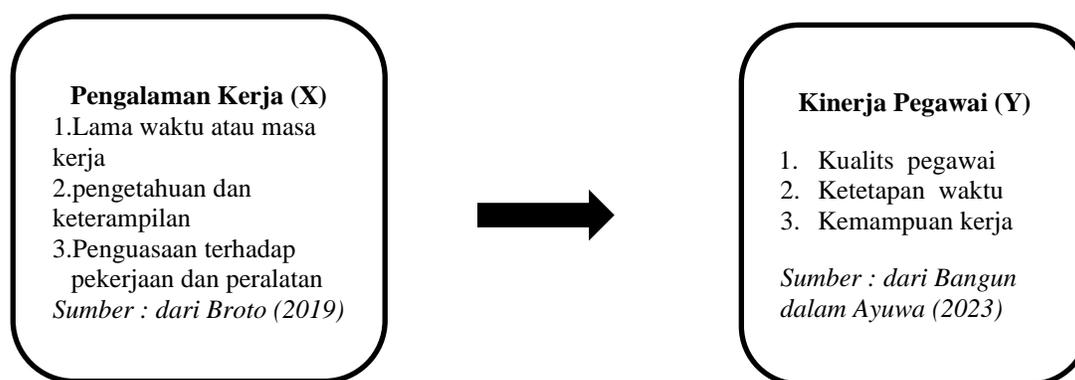
Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja banyak cenderung mampu untuk menyelesaikan dan memitigasi masalah kerja yang sedang dan akan dihadapi. Pitriyani & Halim, (2020). Sehingga pegawai yang telah banyak memiliki pengalaman kerja dirasa mampu untuk mempertahankan kinerjanya, mengingat telah banyak permasalahan yang dialami dan dipecahkan oleh mereka. Suriani & Kusumayadi, (2021).

Kinerja Pegawai

Menurut Alias & Serlin, (2018) kinerja pegawai dilaporkan sebagai penghasilan dari hasil pemenuhan kewajiban dalam jangka waktu tertentu, diamati dengan berbagai cara seperti kondisi kerja, pencapaian, ataupun pembagian tujuan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan kepuasan pelanggan, tujuan organisasi, serta dapat memberikan kontribusi terhadap perekonomian. Menurut Maharani, (2018) kinerja pegawai adalah tugas yang diupayakan oleh seorang karyawan untuk keluar dari tanggung jawabnya guna mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, memaksimalkan sumber daya manusia adalah fokus terpenting guna mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik.

Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2022: 26) menyatakan bahwa kerangka berpikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini adalah Pengalaman kerja (X), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun kerangka pikir yang akan diangkat oleh peneliti yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Ha : Ha : Pengaruh dari Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang

METODE PENELITIAN

Dalam melakukann penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Sampel yang diambil berdasarkan Teknik *probability sampling*: sampel *random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (Pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut, adapun populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasinya 46.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi Respomdem Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 jenis kelamin

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
		(Orang)	(%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	56%
	Perempuan	20	44%
	Total	46	100%

Berdasarkan tabel 1 Responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan presentase 56% dibandingkan dengan jenis kelamin yang presentasenya ialah 44%. dapat disimpulkan bahwa dominan pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang ialah Laki-laki.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Berdasarkan Usia

Variabel	Klasifikasi	Responden	
		(Orang)	(%)
Usia	21-30	13	28%
	31-40	15	33%
	41-50	10	22%
	51-60	8	17%
	Total	46	100%

Berdasarkan tabel 2 Responden dengan usia 31-40 tahun lebih banyak dengan presentase 33%, responden dengan usia 21-30 tahun dengan presentase 28%, kemudian responden dengan usia 41-50 tahun dengan presentase 22%, dan responden dengan usia 51-60 tahun paling sedikit dengan presentase 17%. Berdasarkan umur responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak yang berumur antara 31-40 yaitu 33%.

Deskripsi Responden Dengan Masa Kerja

Tabel 3 masa kerja

Variabel	Klasifikasi	Responden	
		(Orang)	(%)
Masa Kerja	0-10	9	19%
	11-20	11	24%
	21-30	10	22%
	31-40	16	35%
	Total	46	100%

Berdasarkan tabel 4.3 Responden dengan masa kerja 31-40 tahun lebih banyak dengan presentase 35%, responden dengan masa kerja 11-20 tahun dengan presentase 24%, kemudian responden dengan masa kerja 20-30 tahun dengan presentase 22%, dan responden dengan masa kerja 0-10 tahun paling sedikit dengan presentase 19%. Berdasarkan masa kerja responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak yang masa kerjanya antara 31-40 yaitu 35%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Pendidikan

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
		(Orang)	(%)
Pendidikan	SMA	7	15%
	S1	27	59%
	S2	12	26%
	Total	46	100%

Berdasarkan tabel 4.4 Responden dengan Tingkat pendidikan S1 lebih banyak dengan presentase 59%, responden dengan Tingkat Pendidikan S2 dengan presentase 26%, Responden dengan Tingkat Pendidikan SMA paling sedikit dengan presentase 15%, Berdasarkan Tingkat Pendidikan responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak yang Tingkat Pendidikan S1 yaitu 59%.

Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X)

Tabel 5 Variabel Pengalaman Kerja (X)

No	Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	16	35%	28	61%	2	4%	0	0%	0	0%
2	X2	20	43%	26	57%	0	0%	0	0%	0	0%
3	X3	32	70%	10	22%	4	9%	0	0%	0	0%
4	X4	22	48%	22	48%	2	4%	0	0%	0	0%
5	X5	12	26%	31	67%	3	7%	0	0%	0	0%
6	X6	24	52%	22	48%	0	0%	0	0%	0	0%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan variabel pengalaman kerja (X) bahwa dari 46 sebaran kusioner, responden memberikan tanggapan untuk pernyataan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan untuk indikator lama waktu X1 terdapat 16 tanggapan selalu atau 35% dan sering 28 Tanggapan atau 61%, sedangkan untuk tanggapan kadang-kadang sebanyak 2 atau 4%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
- 2) Pernyataan untuk indikator lama waktu X2 terdapat 20 tanggapan selalu atau 43% dan sering 26 Tanggapan atau 57%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.

- 3) Pernyataan untuk indikator pengetahuan X3 terdapat 32 tanggapan selalu atau 70% dan sering 10 Tanggapan atau 22%, dan kadang-kadang 4 tanggapan atau 9%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%,
- 4) Pernyataan untuk indikator pengetahuan X4 terdapat 22 tanggapan selalu atau 48%, sering 22 Tanggapan atau 22% dan kadang-kadang 2 tanggapan atau 4%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
- 5) Pernyataan untuk indikator penguasaan pekerjaan X5 terdapat 12 tanggapan selalu atau 26% dan sering 31 Tanggapan atau 67%. Dan kadang-kadang sebanyak 3 atau sekitar 3%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
- 6) Pernyataan untuk indikator penguasaan pekerjaan X5 terdapat 24 tanggapan selalu atau 52% dan sering 22 Tanggapan atau 48%, dan Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.

Deskripsi Kinerja (Y)

Tabel 6 Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	24	52%	22	48%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Y2	30	65%	16	35%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Y3	30	65%	16	35%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Y4	21	46%	23	50%	2	4%	0	0%	0	0%
5	Y5	24	52%	15	33%	7	15%	0	0%	0	0%
6	Y6	28	61%	17	37%	1	2%	0	0%	0	0%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel Pengalaman Kerja (X) bahwa dari 46 sebaran kusioner, responden memberikan tanggapan untuk pernyataan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan untuk indikator kualitas Y1 terdapat 24 tanggapan selalu atau 52% dan sering 22 Tanggapan atau 48%, dan Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
- 2) Pernyataan untuk indikator kuantitas Y2 terdapat 30 tanggapan selalu atau 65% dan sering 16 Tanggapan atau 35%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
- 3) Pernyataan untuk indikator ketetapan Y3 terdapat 14 tanggapan selalu atau 47% dan sering 16 Tanggapan atau 53%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
- 4) Pernyataan untuk indikator ketetapan Y3 terdapat 14 tanggapan selalu atau 47% dan sering 16 Tanggapan atau 53%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
- 5) Pernyataan untuk indikator kemampuan waktu Y5 terdapat 24 tanggapan selalu atau 61%, sering 15 Tanggapan atau 33%, dan kadang-kadang 7 Tanggapan atau 15%. Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
- 6) Pernyataan untuk indikator kemampuan Y6 terdapat 28 tanggapan selalu atau 61%, sering 17 Tanggapan atau 37%, dan kadang-kadang 1 Tanggapan atau 2%. Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Varibel	Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
Pengalaman Kerja (X)	X.1	0.2907	0.637	Valid
	X.2	0.2907	0.642	Valid
	X.3	0.2907	0.853	Valid
	X.4	0.2907	0.637	Valid
	X.5	0.2907	0.547	Valid
	X.6	0.2907	0.578	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.2907	0.664	Valid
	Y.2	0.2907	0.698	Valid
	Y.3	0.2907	0.316	Valid
	Y.4	0.2907	0.551	Valid
	Y.5	0.2907	0.620	Valid
	Y.6	0.2907	0.706	Valid

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas (Pengalaman Kerja) dan variabel terikat (Kinerja pegawai) dinyatakan valid karena seluruh instrumen pada r hitung \geq r tabel (0,2907). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah representatif, dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Ket
Pengalaman Kerja (X)	0.60	0.741	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.60	0.628	Reliabel

Menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut, jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel sedangkan jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 maka reliable dan Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6 maka tidak reliable, variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30). Data yang digunakan dalam pengujian realibilitas maupun pengujian yang lain adalah data yang dinyatakan valid, adapun data yang tidak valid tidak digunakan lagi dalam pengujian ini dan pengujian berikutnya.

Hasil Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	173.079.683
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.100
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

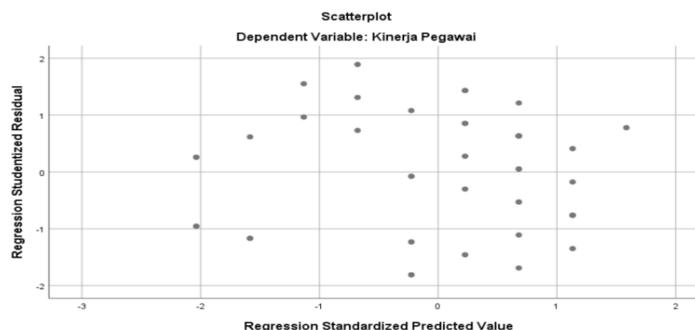
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yang dikeluarkan oleh output SPSS dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa 0,227 jauh diatas nilai ambang batas signifikansi standar sebesar 0,050. Dengan demikian jika mengikuti kriteria pengambilan keputusan Dimana nilai signifikansi yang melebihi 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 10 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian disimpulkan data ini memenuhi uji Asumsi Klasik pada Uji Heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Tabel 11 Regresi Sederhana

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	17.004	3.141
	Pengalaman Kerja	.390	.118

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Model persamaan regresi *Unstandardized Coefficients*, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- 1) Konstanta 17,004 berarti bahwa Kinerja Pegawai akan konstan sebesar 17,004 dipengaruhi variabel Pengalaman Kerja (X).
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,390 memberikan arti bahwa Pengalaman Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Pengalaman Kerja, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,390 dan begitupun sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 12 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.004	3.141		5.413	.000
	Pengalaman Kerja	.390	.118	.445	3.297	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas terlihat pada kolom signifikansi $0,002 < 0,010$ maka variabel X Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Y Kinerja Pegawai.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 13 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.180	1.750

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,198 mempunyai arti bahwa sekitar 19,8% pengaruh variabel indeviden (X) Pengalaman Kerja mempengaruhi variabel devenden (Y) Kinerja Pegawai selebihnya sebesar 80,2% merupakan variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja npegawai namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis uji t, ditemukan bahwa variabel pengalaman kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang. Hasil ini diperoleh dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,297 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 pada tingkat signifikansi 5%. Dalam konteks ini, hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada kuesioner variabel pengalam kerja untuk instrument Pengetahuan dan keterampilan menunjukkan bahwa sekitar 70% responden menyatakan selalu dan untuk variabel kinerja pegawai pada instrumen Kualitas pegawai dan ketepatan waktu masing-masing sebesar 35% yang menjawab selalu, dan pada pengujian statistik untuk variabel Pengalama Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya bernilai positif sebesar 3,297. Dari hasil uji t untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002. Oleh karena nilai koefisien dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yaitu variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu Nadya Pramesthi Ayu Hapsari (2022), dengan judul Pengaruh pengalaman kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo disaat pandemi Covid-19. dengan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini juga didukung oleh teori Pegawai yang memiliki pengalaman kerja banyak cenderung mampu untuk

menyelesaikan dan memitigasi masalah kerja yang sedang dan akan dihadapi (Pitriyani & Halim, 2020).

Dengan kata lain, pengalaman kerja tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga meliputi atribut pribadi seperti motivasi, sikap, dan nilai-nilai yang dapat memengaruhi bagaimana seorang pegawai menyelesaikan tugasnya. Pengakuan akan pentingnya pengalaman kerja ini menekankan perlunya organisasi untuk fokus pada pemberdayaan pegawai yang berpengalaman untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi serta membagi pengalaman kepada pegawai yang masih minim pengalaman agar kinerja organisasi khususnya dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang bisa mencapai tujuan hasil kinerja yang lebih baik. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya pengalaman kerja dalam peningkatan kinerja organisasi.

Hubungan pegawai yang memiliki pengalaman kerja dengan kinerja pegawai sangat penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang. Dengan terpenuhinya banyaknya pegawai yang memiliki pengalaman yang cukup, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif terhadap kinerja individu pegawai, tetapi juga akan meningkatkan kinerja tim dan keseluruhan organisasi. Peningkatan pengalaman kerja pegawai juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, peningkatan kualitas layanan akan lebih baik kepada masyarakat yang menempuh pendidikan dasar hingga tingkat menengah. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang. Hasil penelian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang ditulis oleh Jafar Basalama (2018) dengan judul Pengaruh pengalaman kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan sebagai berikut, hasil analisis, untuk Pengalaman Kerja (X) dengan hitung $(3,297) \geq t_{tabel} (2,015)$ sehingga terbukti bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang, yang artinya semakin banyak pengalaman seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan Kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang dan pembaca adalah :

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang untuk lebih memberdayakan pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas penting.
2. Diharapkan kepada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang mendorong pegawai yang memiliki pengalaman kerja cukup banyak untuk membagikan pengetahuan dan pengalamannya kepada pegawai yang masih belum cukup pengalaman.
3. Diharapkan kepada pembaca yang akan melakukan penelitian untuk melanjutkan meneliti variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena masih terdapat sebesar 80,2% faktor lain yang belum kami teliti yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep Dan Indikator (Edisi Ke2). Zanafa Publishing.
- Alias. Serly. (2018). Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera Nomisari Riahna Karina Padang, Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 151-162. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/1008
- Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v1i1.10>
- Azmi AK, U., & Dermawan, S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Upt. Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 11-20. Diambil dari <https://www.jrm2b.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrm2b/article/view/2>
- Fathur, M., Tenriwaru, T., & Abduh, M. (2020). E-Commerce Effect And Value Added Tax (Vat) Policy On Consumer Behavior: (Study at the Faculty of Economics and Business, Muslim University of Indonesia). *JOSAR (Journal of Students Academic Research)*, 5(1), 85-93. <https://doi.org/10.35457/josar.v5i1.1117>
- Maharan, Anggii. Et.al. (2018). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung, Fajar PasaribuManeggio: *Jurnal Ilmiah Magister*



- Munawirsyah, Isnan. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 10 (1), 15-23. <https://bis-a.plm.ac.id/index.php/bis-a/article/view/22>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*,
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Emba*,
- Rulianti, Erina. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*
- Saputra, A., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211-226. <https://doi.org/10.31538/Ndh.V5i2.617>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung.
- Sukmana, Gazali Amin. (2019) Pengaruh Kompetensi Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Pps-Mm-Stiem Bongaya*.
- Suriani, D., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Bima. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*,
- Widyanto, M. L., Kwarto, F., & Kurniawati, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Etika, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Auditor Internal. *Profita: Komunikasi Ilmiah Dan Perpajakan*,
- Basalamah, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *JEMMA (Journal Of Economic, Management And Accounting)*. Nadya Pramesthi Ayu Hapsari (2022),
- Yasin, s. N., ilyas, g. B., fattah, m. N., & parennden, a. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*,