

TESIS PENELITIAN

**PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANGKAJENE
KABUPATEN PANGKAJENE KEPULAUAN**

Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Magister



Oleh:

M. RIAN ADY SAPUTRA
MEM4515026

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2018

TESIS PENELITIAN

**PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANGKAJENE
KABUPATEN PANGKAJENE KEPULAUAN**

Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Magister



Oleh:

M. RIAN ADY SAPUTRA
MEM4515026

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2018

**PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANGKAJENE
KABUPATEN PANGKAJENE KEPULUAN**

Oleh:

M. RIAN ADY SAPUTRA

MEM4515026

Menyetujui

Komisi Pembimbing:

UNIVERSITAS

BOSOWA

Dr. Sukmawati Mardjuni, SE, M.Si

Ketua

Dr. Thamrin Abduh, SE, M.Si

Anggota

Mengetahui,

**Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si

IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS:

PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANGKAJENE KABUPATEN PANGKAJENE KEPULAUAN.

Nama Mahasiswa : M. Rian Ady Saputra
NIM : MEM4515026
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Sukmawati Mardjuni, SE, M.Si
Anggota : Dr. Thamrin Abduh, SE, M.Si

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si
Tanggal Ujian :

**a.n. Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa Makassar
Ketua Program Studi Manajemen,**

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Pangkajene, 20 Januari 2018

Mahasiswa,

M. RIAN ADY SAPUTRA

RIWAYAT HIDUP

Berisi:

M. Rian Ady Saputra, Parepare, 19 Juli 1992 anak dai Ayah H. Antasari Ahmad dan Ibu Hj. Rukiah, SD sampai SMA di Kabupaten Pangkajene Kepulauan lulus SMA tahun 2010, studi di Fakultas Manajemen Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) di Jatinangor tahun 2010. Pengalaman kerja sebagai CPNS di Kementerian Dalam Negeri tahun 2015, PNS Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan pada Badan Kepegawaian Daerah tahun 2016, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban pada Kantor Lurah Bonto Perak Kabupaten Pangkajene Kepulauan tahun 2017.

Pangkajene, 20 Januari 2018

Penulis,

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Komisi Pembimbing Dr. Sukmawati Mardjuni, SE, M.Si dan anggota Komisi Pembimbing Dr. Thamrin Abduh, SE, M.Si yang selalu memberikan dorongan dan koreksi-koreksi sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Tim Penguji Tesis Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA dan Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si yang telah memberikan kontribusi penting melalui saran dan kritik konstruktif dan ilmiah untuk menyempurnakan Tesis ini.
3. Rektor Universitas Bosowa Prof. Dr. Ir. H. M. Saleh Pallu, M.Eng, yang telah memberikan fasilitas kepada kami untuk menyelesaikan Tesis ini sampai dapat dipertahankan di depan dewan penguji.
4. Direktur Program Pasca Sarjana Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si yang selama ini telah memberikan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
5. Seluruh Dosen Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar yang selama ini telah mentransfer ilmunya dalam proses perkuliahan.

6. Rekan rekan penulis dan terkhusus kepada Andi Aburizal Habibi, S.STP yang telah banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan Tesis ini.
7. Seluruh informan yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan informasinya di lokasi penelitian.
8. Sujud dan terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta, atas dorongan yang kuat, serta memberikan dukungan dan doa.

Pangkajene, 20 januari 2018

Penulis,

M. Rian Ady Saputra

ABSTRAK

Muhammad Rian Ady Saputra, Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa, Makassar Tahun 2018, Pengaruh Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Ketua Komisi Pembimbing: Sukmawati Mardjuni, Anggota Komisi Pembimbing: Thamrin Abduh.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: Pengaruh pendidikan, disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun secara simultan pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

Penelitian ini mengambil sampel pada pegawai Kantor Camat beserta pegawai Kantor Lurah di Lingkup kerja Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebanyak 99 orang. Metode pengambilan sampel adalah dengan metode *sampling* tidak jenuh menggunakan teknik sampel probabilitas dan menggunakan metode analisis regresi berganda, yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Untuk menguji hipotesis maka dilakukan uji regresi secara parsial (uji t), uji regresi secara simultan (uji f) dan mencari koefisien determinasi.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Pendidikan secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pendidikan (X1). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : pendidikan, disiplin, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Muhammad Rian Ady Saputra, Magister Management Postgraduate Program Bosowa University, Makassar 2018. The influence of education, discipline, and job experience toward the civil servants performance at Pangkajene Subdistrict office of Pangkajene Kepulauan Regency. The chief of commission adviser: Sukmawati Mardjuni, and the fellow commission adviser: Thamrin Abduh.

This research aimed to examine and prove empirically: The influence of education, discipline, and job experience toward the civil servants performance partially and simultaneously at Pangkajene Subdistrict office of Pangkajene Kepulauan Regency.

The research took sample of civil servants of subdistrict office and also civil servants of the Urban Village Office in the work zone pangkajene subdistrict office of Pangkajene Kepulauan Regency as many 99 people. Sampling method is by unsaturated sampling method that use probability sample technique and multiple regression analysis method, which processed using SPSS application (Statistical Product and Service Solutions). To examine the hypotesis, we conducted examination of regression partially (test t), examination of regression simultaneously (test f) and rearched coefficient of determination.

The research showed that education had a possitive influence toward the civil servants performance partially and simultaneously. Discipline had a possitive influence toward the civil servants performance partially and simultaneously. Job experience had a possitive influence toward the civil servants performance partially and simultaneously. The most dominant variable in influencing civil servants performance is education variable (X1). While others influenced by another factor was not examined.

Keywords: education, discipline, job experience, and civil servants performance

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah S.W.T, atas limpahn rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyajikan tulisan tesis yang berjudul: **PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANGKAJENE KABUPATEN PANGKAJENE KEPULAUAN.**

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Pangkajene, 20 Januari 2018
Penulis,

M. Rian Ady Saputra
MEM4515026

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Pendidikan.....	16
2.1.3 Disiplin Kerja	19
2.1.4 Pengalaman Kerja	25
2.1.5 Kinerja Pegawai	27
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	38
2.3 Model Penelitian	40
2.4 Hipotesis Penelitian	41
2.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41

2.5.1	Variabel Pendidikan	41
2.5.2	Variabel Disiplin Kerja	42
2.5.3	Variabel Pengalaman Kerja.....	42
2.5.4	variabel Kinerja Pegawai	42

III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	46
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	47
3.3.1	Jenis Data	47
3.3.2	Sumber Data.....	48
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.4.1	Populasi Penelitian	48
3.4.2	Sampel Penelitian.....	49
3.5	Teknik dan Metode Pengumpulan Data.....	50
3.5.1	Teknik pengumpulan Data	50
3.5.2	Metode Pengumpulan Data	50
3.6	Pengukuran Data Variabel	51
3.7	Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1	Analisis Deskriptif	51
3.7.2	Analisis Kuantitatif	52
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	56

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	59
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	60
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	62
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63

4.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang..	64
4.2.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Eselon	65
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	66
4.3.1	Deskripsi Variabel Pendidikan.....	66
4.3.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	68
4.3.3	Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja	69
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	70
4.4	Analisis Uji Instrumen Penelitian	72
4.4.1	Uji Validitas	72
4.4.2	Uji Reliabilitas	74
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	75
4.5.1	Uji Multikolinearitas	75
4.5.2	Uji Heterokedastisitas	76
4.5.3	Uji Normalitas	77
4.5.4	Uji Linearitas.....	79
4.6	Pengujian Hipotesis	80
4.6.1	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	80
4.6.2	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	83
4.7	Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.8	Pengujian Koefisien Determinasi	86
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian	87
4.9.1	Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.....	87
4.9.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan	90
4.9.3	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan	92

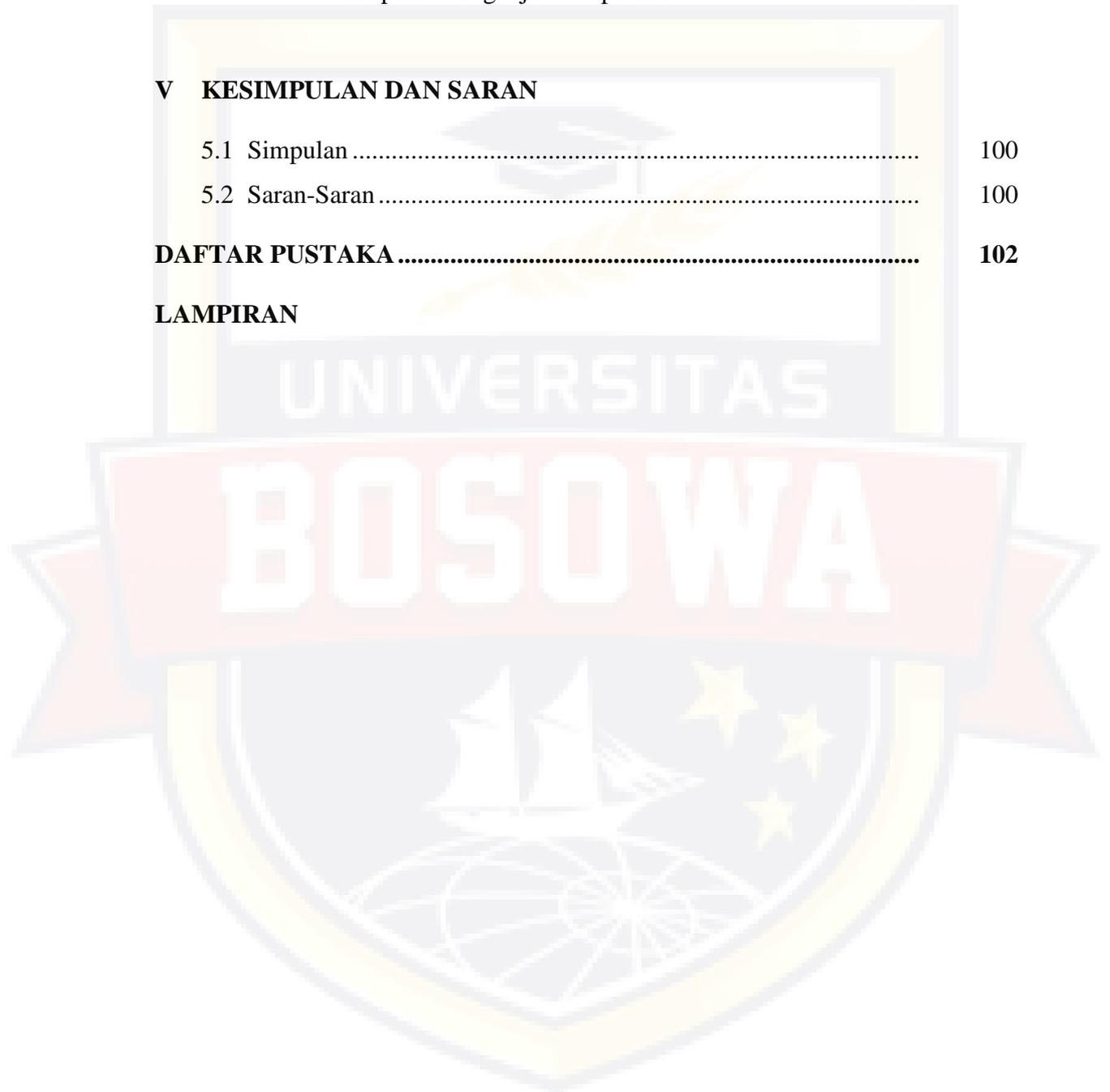
4.9.4 Pengaruh Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.....	95
---	----

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	100
5.2 Saran-Saran	100

DAFTAR PUSTAKA	102
-----------------------------	------------

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1 Penjabaran Variabel, Indikator, Item Pernyataan, Dan Sumber Acuan.....	43
TABEL 3.1 Nilai Kriteria Hubungan Korelasi	58
TABEL 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
TABEL 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur.....	61
TABEL 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
TABEL 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	63
TABEL 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
TABEL 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang..	64
TABEL 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Eselon	65
TABEL 4.8 Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Pendidikan.....	67
TABEL 4.9 Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	68
TABEL 4.10 Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja	70
TABEL 4.11 Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	71
TABEL 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	73
TABEL 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	74

TABEL 4.14	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	76
TABEL 4.15	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77
TABEL 4.16	Hasil Uji Normalitas	78
TABEL 4.17	Hasil Uji Linearitas	79
TABEL 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	80
TABEL 4.19	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	84
TABEL 4.20	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
TABEL 4.21	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	87

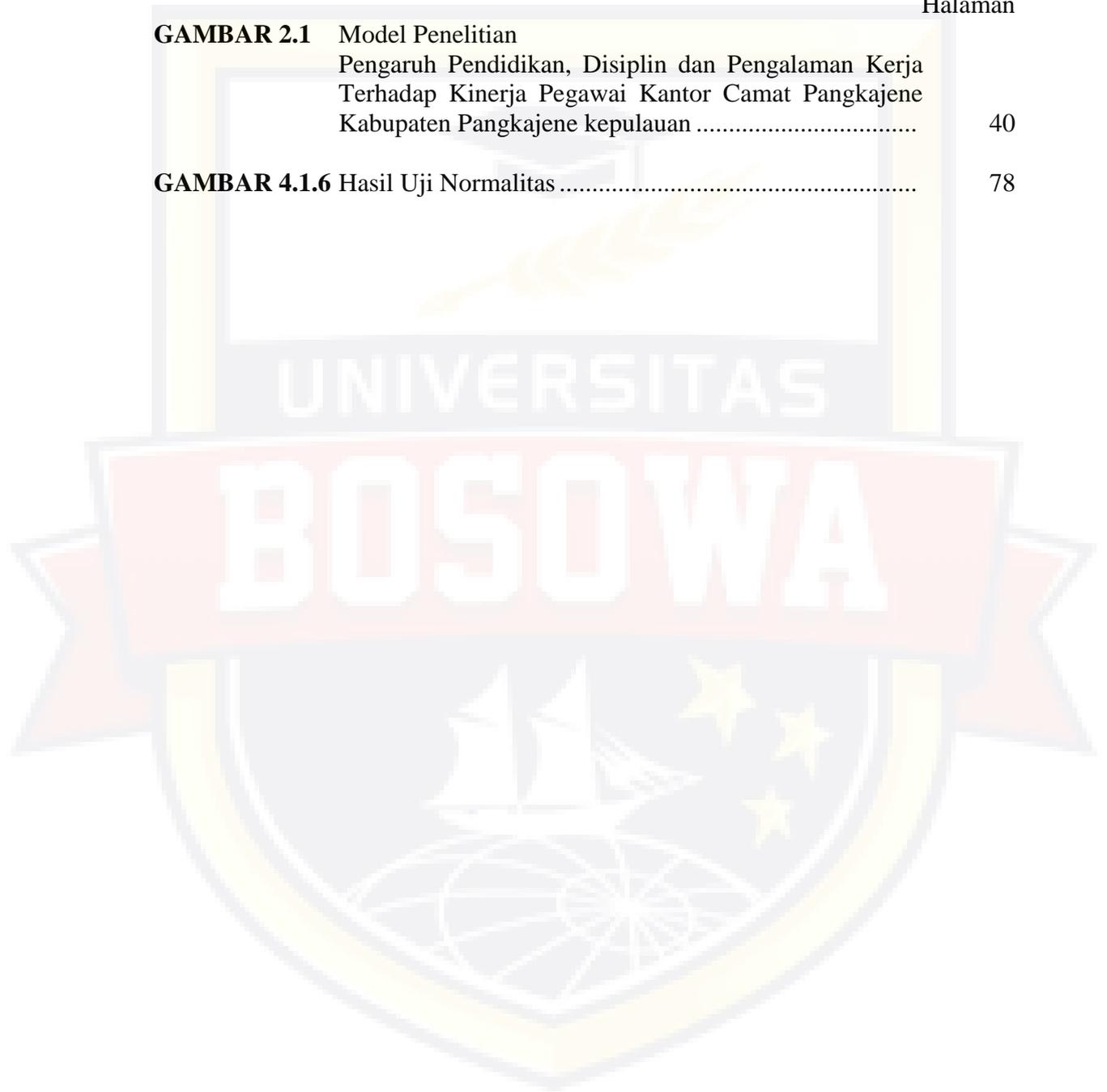
UNIVERSITAS

BOSOWA



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Model Penelitian Pengaruh Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene kepulauan	40
GAMBAR 4.1.6 Hasil Uji Normalitas	78



DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
LAMPIRAN 1	Izin Penelitian	-
LAMPIRAN 2	Kuesioner Penelitian.....	-
LAMPIRAN 3	Karakteristik Responden Penelitian.....	-
LAMPIRAN 4	Daftar tabulasi Jawaban Responden	-
LAMPIRAN 5	Distribusi Persepsi Responden	-
LAMPIRAN 6	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	-
LAMPIRAN 7	Uji Multikolinearitas.....	-
LAMPIRAN 8	Uji Heterokedastisitas	-
LAMPIRAN 9	Uji Normalitas	-
LAMPIRAN 10	Uji Linearitas	-
LAMPIRAN 11	Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, Uji Determinasi).....	-
LAMPIRAN 12	Uji Korelasi.....	-

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, penggunaan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk barang/jasa yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam

bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah berwenang untuk mengatur dan mengurus asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemeberian otonomi seluas-luasnya kepada daerah diharapkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemeberdayaan dan peran serta masyarakat. Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan

daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota yang diatur dengan undang-undang.

Kebijakan otonomi daerah diatur dalam undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang mana telah diperbaharui dengan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, secara eksplisit memberi otonomi yang luas kepada pemerintahan daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah.

Sebagai perangkat daerah, Camat dalam menjalankan tugasnya mendapat kewenangan dari dan bertanggungjawab kepada bupati/walikota. Pengaturan penyelenggaraan kecamatan baik dari sisi pemebentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legistik diatur dengan peraturan pemerintahan. Menurut undang-undang UU No.32 tahun 2004 sebagaimana diperbaharui oleh UU Nomor 23 tahun 2014, status kecamatan bukan lagi wilayah administrasi tapi sebagai wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota.

Penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Camat Pangkajene memerlukan adanya kesadaran dan peningkatan kinerja oleh aparatur kecamatan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Salah satu cara untuk merealisasikan misi tersebut hendaknya Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Peningkatan kualitas pegawai tersebut dapat dilakukan melalui penigkatan pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan dan

pengalaman kerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan pengembangan pengalaman kerja pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pengalaman kerja berupaya mengembangkan kemampuan intelektual, *skill* dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pengalaman kerja pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Kantor Camat Pangkajene terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan, disiplin dan pengalaman kerja pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkajene masih belum berjalan secara optimal, hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas hasil pekerjaan, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pegawai Kantor Camat Pangkajene belum mencukupi dalam segi kuantitas sehingga masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai disetiap bagian. Pengetahuan para pegawai Kantor Camat Pangkajene masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi dan dari segi kedisiplinan, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat

pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti merokok di dalam tempat kerja dan saat jam kerja.

Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, dengan adanya disiplin yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.

Ada beberapa hal yang menyebabkan pegawai tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, budaya kerja yang tidak baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap pegawai, melihat contoh yang tidak baik, atasan yang tidak mau menegur, dan pegawai tidak menyukai pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun di Kantor Camat Pangkajene tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan

pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan, disiplin dan peningkatan pengalaman kerja pegawai.

Menyadari pentingnya pendidikan, disiplin, dan pengalaman kerja pegawai, maka peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan?
- b. Apakah Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan?
- c. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan?
- d. Apakah Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut ini :

- a. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
- b. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
- c. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
- d. Untuk mengkaji dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis kepada berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat mengenai ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Organisasi Publik dan Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan, khususnya dalam mengkaji permasalahan terkait pendidikan, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil.

3. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini peneliti dapat mengetahui secara langsung dan menganalisis serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan di bidangnya.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen sumber daya manusia dibagi atas tiga pengertian, yaitu manajemen, sumber daya, dan manusia. Manajemen diartikan segala bentuk pengelolaan proses potensi yang dimiliki dari anggota organisasi dan berbagai penggunaan potensi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya diartikan segala bentuk potensi yang dikelola, diproses, dimanfaatkan dan digunakan untuk menghasilkan output yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manusia adalah bagian dari manajemen dan sumber daya yang mengelola dan menjadi pelaku utama di dalam serangkaian aktivitas kegiatan manajemen dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Ketiga istilah di atas memberikan suatu pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia, menjadi suatu ilmu dan seni yang sangat penting di dalam mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tingkat kompetensi dan kinerjanya.

Pangabean (2004:2) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia. Definisi mengandung arti bahwa

sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, senantiasa melaksanakan tugas sesuai dengan nilai manfaat dan keuntungan dari aktivitas kerja, yang kemudian melahirkan teori Foilet tentang potensi manajemen sumber daya manusia.

Davis (2005:23) berpendapat bahwa manajemen sumber daya mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Selanjutnya Hasibuan (2004:8) mengatakan manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Martoyo (2007:6), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan Sedarmayanti (2007:10) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan/ pegawai dan masyarakat. Selanjutnya menurut Nitiseminoto (2008:12), manajemen personalia adalah suatu ilmu seni untuk melakukan perencanaan, organisasi, pengawasan, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin untuk suatu tujuan.

Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang sulit.

Kesulitan tersebut karena kualitas sumber daya manusia ditinjau secara kompleks dari sudut eksistensi bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki serangkaian aktivitas yang melibatkan individu atau kelompok sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya sesuai kompetensi dan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa indentifikasi dari definisi manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam mengembangkan unsur-unsur organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga menurut Glick (2004:11), manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang secara sistematis memahami mengapa dan bagaimana manusia sebagai sumber daya bekerja untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja yang bermanfaat dan berguna bagi kepentingan organisasi yang terlihat dari kompetensi dan kinerja yang dimilikinya.

Tinjauan mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai suatu profesi kerja dikemukakan oleh Prawirosentono (2002:14) yang menguraikan karakteristik atau kriteria suatu profesi dalam kegiatan kualitas sumber daya manusia mempunyai hubungan antara kompetensi dan kinerja sesuai tingkat pengembangan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap yang memandang:

- a. Manajemen kualitas sumber daya manusia sebagai profesi yang didalamnya terdapat sistem, prinsip mengenai manajemen tertentu yang harus dikembangkan dan ditangani sesuai dengan kinerja.
- b. Manajemen sumber daya manusia sebagai status yang menjadi standar profesi dalam menghasilkan kinerja.
- c. Manajemen sumber daya manusia dijalankan berdasarkan kinerja yang kuat sesuai dengan kode etik profesi kerja.

Manajemen telah berkembang menjadi bidang yang semakin profesional menuntut setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki tersebut dalam berbagai bidang aplikasi kerja. Aplikasi bidang kerja tersebut diterapkan berdasarkan tingkat kebutuhan dinamika kerja sesuai dengan berbagai bentuk pengembangan manajemen yang secara hirarki dibagi berdasarkan implementasi manajemen operasional, manajemen ini pertama, manajemen menengah, dan manajemen puncak, yang tidak terlepas dari kualitas yang dimiliki terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja.

Kaitan manajemen sumber daya manusia dengan kinerja sumber daya manusia, dipahami bahwa teori-teori manajemen sumber daya manusia dikembangkan bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kinerja dalam tinjauan manajemen sumber daya manusia, sebagaimana yang diterapkan oleh Nelson (2004:72) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang memiliki kompetensi kerja sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan

sikap dalam menghadapi dinamika kerja yang terus maju dan kompetitif menghadapi berbagai kesenjangan dan permasalahan suatu organisasi kerja guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia,

Penjelasan ini tentu sangat sesuai dengan bentuk-bentuk variabel yang mempengaruhi kinerja yang dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia dalam menetapkan tujuan yang sesuai dengan aplikasi dinamika kerja sumber daya manusia dalam mengembangkan:

- a. Organisasi memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi sesuai kinerja.
- b. Individu sumber daya manusia suatu organisasi melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan berbagai tujuan organisasi.
- c. Memajukan organisasi tidak terlepas dari kinerja yang ditunjukkan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia (*staffing*), pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan pegawai yang baik. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajer untuk menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan anggota organisasi mencapai tujuan pribadi mereka. Para manajer haruslah mencari berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan pegawai, komitmen, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi,

memperbaiki kualitas lingkungan kerja, dan juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektifitas organisasional.

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, dan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Beberapa organisasi di negara yang sudah maju telah menunjukkan keberhasilannya dengan membudayakan praktek pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien melalui kerja keras dengan cara peningkatan kemampuan dan motivasi kerja sumber daya manusia organisasi yang dapat menciptakan moral kerja yang lebih tinggi. Beberapa praktek yang telah dikembangkan oleh lembaga konsultan seperti HAY di Eropa (*Mitrani, Dalsiel and Fitt, 1995*) adalah: (1) Mengidentifikasi skill dan kualitas sumber daya manusia (*human resources*) yang serasi dengan tuntutan lingkungan; (2) Memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dan potensial; (3) Berusaha memenuhi kebutuhan organisasi dan individu-individu di dalamnya; (4) Menilai kinerja dan keahlian sumber daya manusia; (5)

Memberi kompensasi yang memadai kepada tenaga kerja yang terampil dan memiliki keahlian; (6) Membangun lingkungan kerja yang lebih baik dan (7) Meningkatkan motivasi untuk memperbaiki kinerja.

Dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia (*human resources*) tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Peran budaya kerja dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri dan sumber daya manusia, sehingga interaksi antara budaya kerja, tugas dan sumber daya manusia dalam organisasi selalu menjadi focus perhatian para pemimpin organisasi. Oleh sebab itu, nilai-nilai (*values*) baku yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu di dalam organisasi. Dari waktu ke waktu pertumbuhan dan perkembangan konsep budaya kerja diharapkan dapat mencapai maksimum antara yang memperkuat kekuasaan dan mencapai maksimalisasi hasil (kinerja) yang lebih baik.

Dalam berbagai praktek telah memperkenalkan teknik dan metode serta pendekatan-pendekatan baru yang dapat dikembangkan untuk menyempurnakan peran-peran budaya dalam organisasi. Bahkan saat ini perkembangan manajemen telah hampir menemukan sosoknya yang kian canggih yang serba otomatis melalui dukungan teknologi informasi. Namun, jika semua usaha ini dikembalikan pada tujuan akhirnya, bagaimana pun juga manusia merupakan subjek dan ada titik keterbatasan dari segala tujuan manajemen dalam mempraktekkan teknologi tersebut.

Peranan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Nawawi (2005:29) adalah sebagai berikut: (1) Bekerja di lingkungan organisasi yang disebut juga personalia, tenaga kerja atau karyawan; (2) Sebagai potensi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; (3) Merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dan non finansial di dalam organisasi yang diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya manusia di mana mereka yang telah menerima syarat-syarat yang ditentukan dalam aturan yang berlaku pada instansi, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan tertentu dan digaji berdasarkan peraturan atau perundangan yang berlaku.

Organisasi harus mampu memberdayakan sumber daya manusia sebagai bagian yang terlibat dalam pekerjaan, mereka berupaya memfasilitasi semua kontribusi kepentingan yang dapat mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi, karena bermula dari kenyataan bahwa manusia merupakan subyek yang selalu ada dan bergerak dalam setiap organisasi.

2.1.2 Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sedangkan menurut Harsono

(2011:162), pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo (2002:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky dalam Hendrik Setiawan (2006) pendidikan/belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1)

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan Pancasila.

Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001: 63) adalah sebagai berikut:

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.3 Disiplin

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, maka PNS sebagai

unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, serta dapat bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:128), Disiplin dapat berupa mematuhi peraturan-peraturan yang ada baik di dalam undang-undang ataupun peraturan di dalam organisasi. Seperti halnya yang dikatakan oleh Darsono dan Siswandoko bahwa disiplin itu merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturan-aturan, norma-norma yang berlaku, kepatuhan dan ketaatan itu benar-benar dilandasi oleh adanya kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan kepadanya bukan karena takut atau dipaksa, disiplin harus berbasis pada kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab, kesiapan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dan pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan.

Sedangkan M. Harlie (2010:117) menyatakan bahwa disiplin kerja pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Adapun Handoko (2011:208) memandang disiplin sebagai suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar-standar organisasional.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah tindakan patuh dan taat terhadap peraturan dan standar-standar organisasional yang ada yang bersifat untuk mendidik dan mengoreksi untuk menumbuhkan kesadaran bagi pekerja agar mereka melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Tujuan Disiplin

Disiplin sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk mencapai keberhasilan instansi. Dengan adanya disiplin maka seorang pegawai dapat mengetahui kesalahan yang telah dilanggarnya, sehingga pegawai akan memperbaiki diri dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan Sutrisno (2009:104). Disiplin kerja dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mutlak diperlukan. Citra sebuah organisasi tidak jarang ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Dengan disiplin yang baik dan tinggi tujuan organisasi dapat diwujudkan sebagaimana yang diharapkan. Disiplin kerja para pegawai berdampak positif terhadap kinerja sebuah organisasi. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan atau *supervise* kepada para pegawai (Teguh dan Rosidah, 2009:291). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:131), disiplin pegawai merupakan pembentukan perilaku pegawai yang bertujuan agar pegawai

dapat bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan untuk perubahan perilaku yang lebih baik..

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan tentang kewajiban dan larangan yang sudah ditentukan dalam peraturan disiplin PNS. Hukuman atas pelanggaran tersebut dibagi menurut tingkat dan jenis masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang dilakukan serta akibat yang ditimbulkan atas pelanggaran yang dimaksud.

Adapun hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman berikutnya adalah hukuman disiplin sedang seperti penundaan kenaikan pangkat, sedangkan yang terakhir adalah hukuman disiplin berat yaitu penurunan gaji dan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian tidak dengan hormat (PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS)

Indikator Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Handoko (2001), disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan
- c. Tanggung Jawab
- d. Perilaku

Sedangkan menurut Hasibuan (2006:194) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan pekerjaan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang di bebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dia bekerja dengan bersungguh-sungguh dan berdisiplin. Apabila pekerjaan itu di luar kemampuan pegawai, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

b. Daftar Hadir

Sebagai konsekuensi ketentuan jam kantor, maka kehadiran para pegawai dapat diketahui dari daftar hadir yang harus diisi secara tertib, jujur dan terawasi serta terkelola dengan baik. Dengan demikian daftar hadir merupakan piranti pembuktian sebagai pemenuhan kewajiban dalam mentaati ketentuan jam kerja. Kemudian dari daftar hadir tersebut dapat diketahui kehadiran pegawai setiap harinya, keterlambatan datang atau pulang lebih awal, atau bahkan tidak masuk kantor.

c. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan dalam menentukan disiplin pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur dan adil, serta sesuai antara kata dan perbuatan. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya.

d. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan pegawai juga akan semakin baik.

e. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan pimpinan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, maka akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

f. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja.

g. Sanksi hukum

Seperti hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan sanksi hukuman, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-

hubungan itu bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

2.1.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam penempatan dalam penempatan seorang pegawai pada posisi tertentu bahkan di dalam proses perekrutan pegawai baru, pengalaman kerja mempengaruhi apakah yang bersangkutan diterima atau tidak diterima sebagai seorang calon tenaga kerja pada suatu instansi ataupun organisasi.

Martoyo (2000:46), menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.

Definisi pengalaman kerja selanjutnya dijelaskan oleh Manulang (2005:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan Hariandja (2002:120), mengatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Kemudian Alwi (2001:717), mengatakan masa kerja atau pengalaman kerja

adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.

Menurut Hasibuan (2010:109), pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang yang telah lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tingkat promosi. Sedangkan Sutrisno (2009:158), mengatakan pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktifitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Kemudian Foster (2001:40), mengatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan para ahli mengenai definisi pengalaman kerja, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan rangkuman dari pengalaman kerja seseorang terhadap apa yang dialaminya dalam bekerja. Dengan memiliki pengalaman kerja, maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan, serta siap pada diri seorang pegawai sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada di dalam organisasi.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001:43), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Menjadi pegawai yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja yang tinggi dari para pegawai sebagai sumberdaya manusia yang berfungsi mengolah faktor produksi, yang lain

sangat diperlukan, agar organisasi atau instansi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global.

Kinerja

Menurut Wibowo (2007:7) kinerja berasal dari kata *performance*, adapula yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Helvert dalam Rivai dan Sagala (2009:604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Prilaku merupakan prilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran ndalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja /prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun perstasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di emban oleh suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Pegawai

Suatu organisasi membutuhkan unsur manusia dalam menentukan berjalan atau tidaknya kegiatan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Terlaksananya kegiatan suatu organisasi ditentukan pada kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut pegawai. Widjaja (1995:15), menyatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan fikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam badan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Sedangkan Musanef (1984:5) mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Pegawai Negeri menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 menyebutkan bahwa pegawai adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil

tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:12) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2010:96) bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik.

Penilaian Kinerja

Penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu.

Suyadi (1999:216) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil perkerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:10) bahwa Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja pegawai dan kinerja

organisasi. Disamping itu, juga untuk memberikan informasi kepada para pegawai secara individual tentang mutu hasil pekerjaannya, menentukan pelatihan kerja secara tepat dan untuk memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Menurut Sugiyono (2009:227) Aspek tersebut antara lain:

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*).
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*).
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*).
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*).
- e. Kreatifitas (*Creativity*).
- f. Inovasi (*Innovation*).
- g. Inisiatif (*Initiative*).

Menurut Hasibuan (2006:95-96) tolak ukur kinerja pegawai (birokrasi) ada 5 (lima) tolak ukur yaitu:

- a. Kesetiaan

Kesetiaan yaitu pengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

- b. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain. Seperti kepada para bawahannya.

d. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan kepadanya.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil pekerjaan, serta sarana dan prasarana yang dipergunakan.

Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), diantaranya adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

3. Disiplin dalam bekerja

Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

5. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Pengukuran kinerja pegawai menurut Darma (2003:355), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikannya dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang pegawai memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

2. Kualitas

Penilaian Kinerja seorang pegawai adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, Inisiatif dan tanggung jawab.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004:68), yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu:

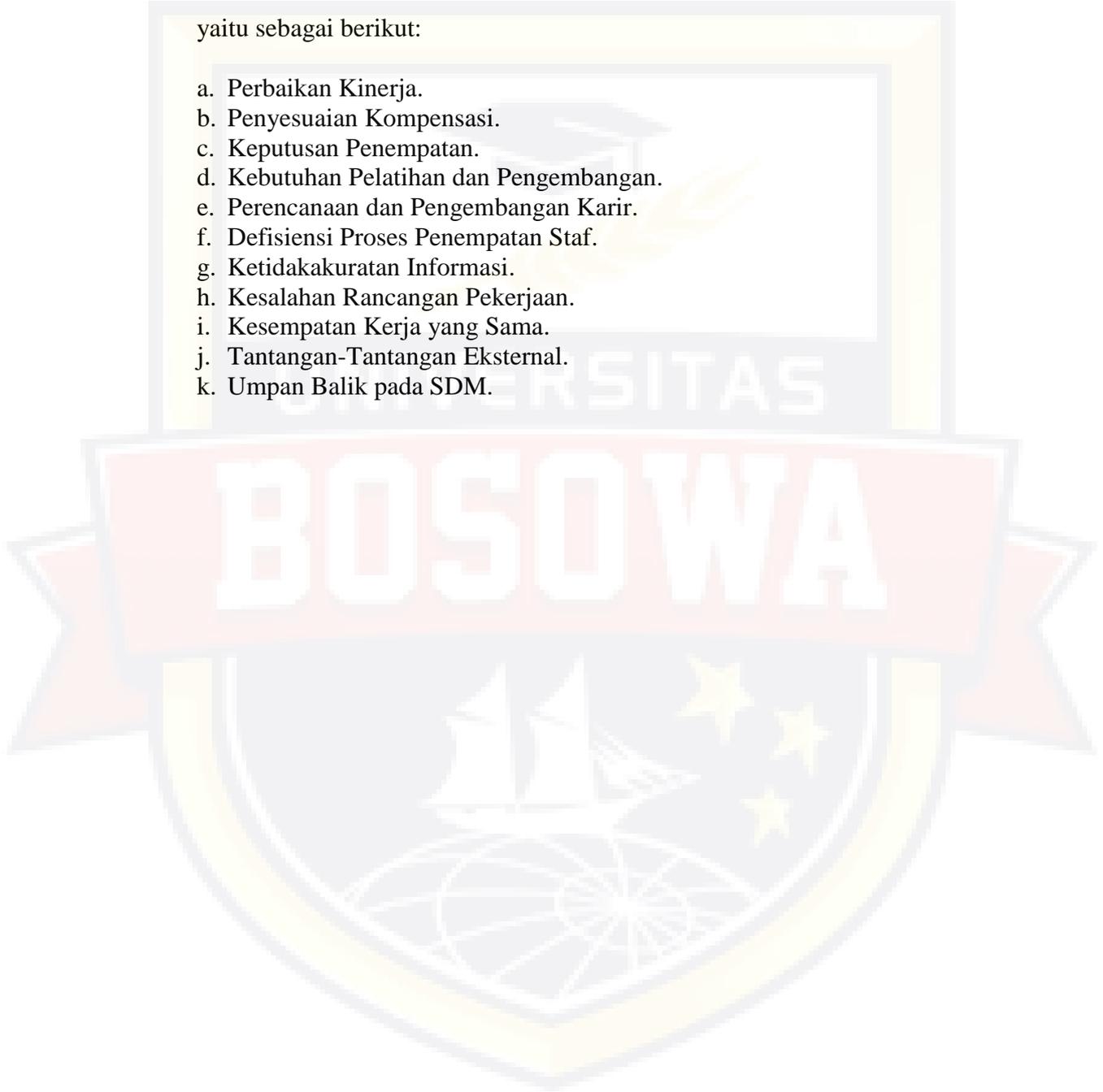
- a. Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
- c. Faktor team, meliputi/; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, sererataan, dan kekompakkan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Kinerja individu juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan maupun memuaskan kebutuhannya. Dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2011:232) Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia,

yaitu sebagai berikut:

- a. Perbaikan Kinerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi.
- c. Keputusan Penempatan.
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir.
- f. Defisiensi Proses Penempatan Staf.
- g. Ketidakakuratan Informasi.
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan.
- i. Kesempatan Kerja yang Sama.
- j. Tantangan-Tantangan Eksternal.
- k. Umpan Balik pada SDM.



BOSOWA

2.2 Penelitian Yang Relevan

No	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	<p>Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta</p> <p>Riza Rezita (2015)</p>	<p>Variabel penelitian ini adalah:</p> <p>X1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)</p> <p>Y Kinerja</p>	<p>Sampel dalam penelitian ini adalah 43 responden, Alat analisis yang digunakan SPSS. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan positif sangat kuat. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja antara Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dengan kinerja pegawai Kantor BPAD DIY, nilai koefisien korelasi (r) 0,826; koefisien determinasi 0,682; sedangkan 0,318 dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
2	<p>Hubungan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bondowoso.</p> <p>Laudia Cripza AP (2014)</p>	<p>Variabel penelitian ini adalah:</p> <p>X1 Pendidikan</p> <p>X2 Pelatihan</p> <p>X3 Disiplin</p> <p>Y Kinerja</p>	<p>Sampel yang digunakan 32 responden dengan Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan, pelatihan, dan Disiplin terhadap kinerja Pegawai.</p>
3	<p>Persepsi Pegawai Negeri Sipil atas Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu.</p> <p>M. Nur Kholik (2014)</p>	<p>Variabel penelitian ini adalah:</p> <p>X1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)</p> <p>X2 Pengalaman Kerja</p> <p>Y Kinerja</p>	<p>Alat analisis yang digunakan SPSS versi 13 hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai <p>Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

Dari beberapa kajian empirik diatas dapat disimpulkan bahwa belum pernah ada penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

Namun kajian empirik diatas memiliki kesamaan dengan penelitian ini, adapun kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu umumnya merupakan kajian empirik ilmu manajemen sumber daya manusia yang meneliti tentang faktor yang mempengaruhi tentang kesuksesan organisasi serta meneliti bagaimana pengaruh dari variabel-variabelnya terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Namun disisi lain hasil penelitian diatas juga mempunyai perbedaan dengan penelitian ini, adapun perbedaannya adalah:

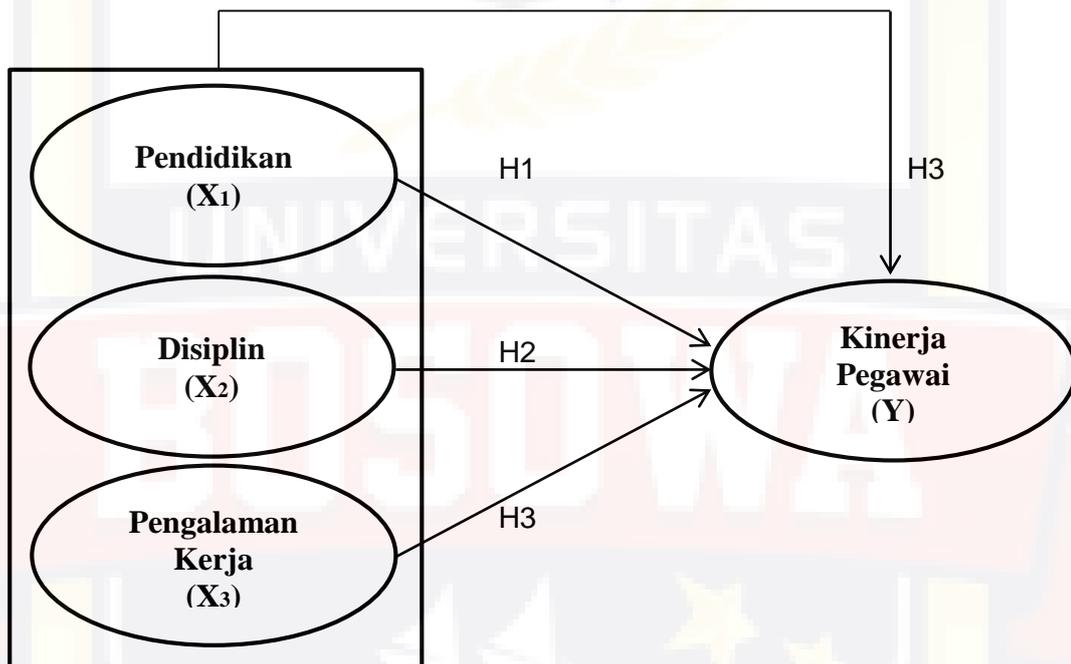
- a. Penelitian ini khusus mengamati variabel dengan obyek yang berbeda dengan penelitian tersebut di atas.
- b. Penelitian ini mengamati tentang kinerja pegawai khususnya yang dilakukan di Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

Jadi relevansinya dengan penelitian ini adalah adanya kesamaan menganalisis pengaruh pendidikan, disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan kajian empiris dan teoritis maka dapat diformulasikan model penelitian sebagai berikut ini:

**GAMBAR 2.1
MODEL PENELITIAN**



Sumber: Dikembangkan dari hasil kajian teori dan penelitian yang relevan

Keterangan:

X : Variabel Independen

Y : Variabel Depeden

H : Hipotesis

→ : Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel dependen

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan hubungan yang logis antara dua atau lebih variabel-variabel yang diekspresikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut berdasarkan pada kerangka teoritis yang diformulasikan untuk sebuah studi penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah dan model penelitian yang ditunjang oleh beberapa kajian teori dan kajian empirik maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
2. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
4. Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan

2.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

2.5.1 Variabel Pendidikan

Harsono (2011:162), menyebutkan pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Variabel pendidikan akan diukur melalui indikator yang disebutkan dalam UU

SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, yaitu terdiri dari: 1). Jenjang pendidikan; dan 2). Kesesuaian jurusan.

2.5.2 Variabel Disiplin Kerja

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:128), disiplin dapat berupa mematuhi peraturan-peraturan yang ada baik di dalam undang-undang ataupun peraturan di dalam organisasi. Disiplin Kerja dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Handoko (2001) yaitu: 1). Kehadiran; 2). Ketaatan; 3). Tanggung Jawab; dan 4). Perilaku.

2.5.3 Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi (2001:717) menyebutkan masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Bill Foster (2001:43), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu: 1). Lama waktu/masa kerja; 2). Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; dan 3). Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2.5.4 Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan oleh Roziqin (2010:41) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu

tersebut baik atau sebaliknya. Adapun variabel kinerja dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Darma (2003:355), yaitu: 1). Kuantitas; 2) Kualitas; dan 3). Ketepatan waktu.

TABEL 2.1
PENJABARAN VARIABEL, INDIKATOR, ITEM PERNYATAAN,
DAN SUMBER ACUAN

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber Acuan
Pendidikan	Jenjang Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 2. Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini. 	UU SISDIKN AS No. 20 tahun 2003
	Kesesuaian Jurusan	<ol style="list-style-type: none"> 3. Jurusan pada latar pendidikan yang saya miliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini. 4. Kesesuaian jurusan sangat penting dalam kelancaran pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. 	
Disiplin Kerja	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan yang telah ditentukan. 2. Kehadiran merupakan salah satu unsur penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai. 	Handoko (2001)
	Ketaatan	<ol style="list-style-type: none"> 3. Setiap pegawai wajib hukumnya untuk mentaati segala bentuk peraturan yang ditetapkan di instansi masing-masing 4. Saya tidak pernah melanggar disiplin, sehingga saya tidak pernah mendapatkan sanksi hukuman disiplin pada tempat saya bekerja 	

	Tanggung Jawab	<p>5. Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP dan rencana kerja</p> <p>6. Saya selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan, sehingga dapat memberikan informasi mengenai kekurangan dan permasalahan yang dihadapi pada pekerjaan tersebut.</p>	
	Perilaku	<p>7. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menjaga hubungan dan perilaku yang positif terhadap atasan tempat bekerja.</p> <p>8. Setiap pegawai dituntut untuk dapat berperilaku yang sopan terhadap masyarakat.</p>	
Pengalaman Kerja	Lama Waktu/Masa Kerja	<p>1. Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.</p> <p>2. Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang</p>	Bill Foster (2001)
	Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	<p>3. Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saat ini</p> <p>4. Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya</p>	
	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	<p>5. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya.</p> <p>6. Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh instansi untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini.</p>	
Kinerja Pegawai	Kuantitas	<p>1. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.</p> <p>2. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan oleh instansi.</p>	Darma (2003)

	Kualitas	3. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. 4. Saya menguasai penggunaan komputer untuk menunjang pekerjaan saya di kantor.	
	Ketepatan Waktu	5. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda 6. Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya 7. Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan.	



III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua Pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (*independend variables*) terhadap variabel dependen (*dependend variables*).

Variabel independen (*independend variables*) dalam penelitian ini terdiri dari variabel pendidikan (X_1), Variabel disiplin (X_2), dan pengalaman kerja kerja (X_3). Sedangkan variabel dependen (*dependend variable*) adalah kinerja pegawai (Y).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian pada lokasi tersebut yaitu:

1. Hingga kini belum pernah ada penelitian di Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan yang meneliti judul penelitian ini.
2. Rumusan masalah yang ditetapkan peneliti sangat sesuai dengan kondisi kantor saat ini.

3. Lokasi penelitian tersebut terjangkau oleh peneliti sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian penelitian.

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan, dengan rincian kegiatan, yaitu:

1. Mengurus izin penelitian pada instansi yang terkait serta mengonfirmasi untuk melakukan penelitian.
2. Selanjutnya peneliti memilih dan menghubungi responden yang terpilih dan memberikan kuesioner, serta melakukan wawancara.
3. Peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.
4. Peneliti melakukan olah data menggunakan SPSS 23
5. Peneliti melakukan penyusunan hasil penelitian.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Kuantitatif

Yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai, hasil analisis data penelitian, dll.

b. Data Kualitatif,

Yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah gambaran umum lokasi penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu ataupun perseorangan seperti hasil wawancara dari narasumber, dan dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap responden yang dipilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini, digunakan teknik kuesioner dan daftar isian pertanyaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari instansi atau lembaga yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung dengan penelitian yang dilakukan, sehingga peneliti tinggal mempergunakan. Data sekunder yang dimaksud yaitu perpustakaan, lebih jelasnya meliputi, orang, dokumentasi, monografi, hasil penelitian, makalah dalam seminar, lokakarya, majalah ilmiah, buku-buku, jurnal internet, artikel dan lain sebagainya. Kegunaan data sekunder adalah untuk mempermudah langkah-langkah dalam penelitian.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan yang mana mencakup seluruh pegawai Kantor Kelurahan (9 kelurahan) yang berada di lingkup kerja Kantor Camat Pangkajene dengan jumlah populasi saat ini mencapai 102 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:81). Jumlah populasi dalam penelitian ini mencapai 102 orang, sehingga dalam menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dimana diperoleh jumlah sampel sebanyak 99 orang dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 2%

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Persentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,02)^2}$$

$$n = \frac{102}{1,04}$$

$$n = 98,07 = \mathbf{99 \text{ Orang}}$$

3.5. Teknik dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel probabilitas yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013:84).

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Metode Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung, baik dengan responden maupun pimpinan Kantor Kecamatan Pangkajene untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat. Wawancara yang dilakukan yaitu mengenai masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Metode Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden yang merupakan pegawai untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bersumber dari media cetak seperti buku, majalah, koran maupun hasil penelitian.

3.6 Pengukuran Data Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) yakni pendidikan, disiplin dan pengalaman kerja dan variabel terikat (dependen) kinerja pegawai. Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Setiap pertanyaan tersedia pilihan dan diberi skor nilai sebagai bobot dari jawaban yang ditanyakan.

Indikator ukuran skor tersebut yaitu :

1. Skor/nilai (1) {STS} : Sangat Tidak Setuju
2. Skor/nilai (2) {TS} : Tidak Setuju
3. Skor/nilai (3) {N} : Netral/Ragu-Ragu
4. Skor/nilai (4) {S} : Setuju
5. Skor/nilai (5) {SS} : Sangat Setuju

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek yang terdiri dari lokasi atau daerah penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Setelah seluruh data terkumpul

selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Pada dasarnya data penelitian ini adalah kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan sehingga hasil yang diperoleh diharapkan memberi gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrument (Arikunto, 2012:144). Sedangkan menurut Ghozali (2001:42) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas

menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing – masing item pernyataan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika signifikansi $< 0,05$.

Adapun rumus korelasi *product moment* menurut Arikunto (2012:146) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien Korelasi antara variabel x dan y
- X : Skor masing-masing item
- Y : Skor Total
- $\sum xy$: Jumlah perkalian
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat X
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat Y
- $\sum N$: Jumlah Subjek

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel jika mampu digunakan untuk mengukur suatu variabel secara berulang kali dapat menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan kekonsistenan dalam menghasilkan suatu pengukuran

apa yang diukur. Teknik uji dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach*, dengan taraf nyata 5%, hal ini perhitungannya juga menggunakan bantuan program SPSS 23. Dengan kriteria jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai *alpha cronbach* > 0,60 maka item tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2013).

Adapun rumus reliabilitas Arikunto (2012:171) yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_i^2}{a_i^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas Instrumen yang dicari
- k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum a_i^2$: Jumlah Varian butir
- a_i^2 : Varian Total

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Besarnya *variabel inflation factor* / VIF pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai VIF < 10.
- Besarnya toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu tolerance > 0,10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas/ tidak heteroskedastisitas Metode Uji *Glejser*. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas dapat diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Adapun kriterianya yaitu :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui

apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) > 0,05.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh. Analisis ini menggunakan persamaan umum regresi linier berganda atas lima variabel bebas (Gujarati, 2005). Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS 23 for windows. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*). Dengan teori sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y** : Kinerja Pegawai
- a** : Konstanta
- β_1** : Koefisien Regresi Pendidikan
- β_2** : Koefisien Regresi Disiplin
- β_3** : Koefisien Regresi Pengalaman Kerja
- X1** : Variabel Pendidikan
- X2** : Variabel Disiplin
- X3** : Variabel Pengalaman Kerja
- E** : Variabel Lain Diluar Penelitian

1. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2001). Adapun kriteria pengujian Uji T adalah sebagai berikut :

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

b. Analisis Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apabila variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat, langkah-langkahnya sebagai berikut :

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel kinerja pegawai. Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentasi nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi. Alfigari (2000) menyatakan R-Square pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai Koefisien Determinasi yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati, berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

TABEL 3.1
NILAI KRITERIA HUBUNGAN KORELASI

NO.	INTERVAL NILAI	KEKUATAN HUBUNGAN
1.	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2.	0,20 – 0,399	Lemah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Pangkajene adalah sebuah Kecamatan yang menjadi ibukota dari Kabupaten Pangkajene Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagai sebuah pusat kota, Pangkajene memainkan peran vital kehidupan kabupaten Pangkep baik secara pusat pemerintahan maupun pusat perekonomian.

Kecamatan Pangkajene di sebelah selatannya berbatasan dengan Kecamatan Balocci dan Minasatene, sebelah utaranya berbatasan dengan Kecamatan Bungoro, dan sebelah baratnya berbatasan dengan Kecamatan Liukang Tupabbiring. Luas kecamatan ini adalah 45,339 KM², terdiri atas bentangan kawasan persawahan, empang, dan wilayah pesisir yang menjadi mata pencaharian utama masyarakatnya sebagai petani, petambak, dan nelayan. Bagian tengah Kecamatan Pangkajene membujur Sungai Pangkajene yang membelah wilayah kota Kecamatan daratan Pangkep, sebelah utara sungainya adalah Balocci, Minasatene dan Pangkajene dan sebelah selatan sungainya adalah Pangkajene, Bungoro, Labakkang, Ma'rang, Segeri dan Mandalle.

Kecamatan Pangkajene dipimpin oleh seorang camat yang mana dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat camat yang bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten. Dalam wilayah kerja Camat Pangkajene terdapat 9 kelurahan yang masing masing dipimpin oleh seorang Lurah antara lain Kelurahan Tumampua, Jagong, Mappasaile,

Pabbudukang, Paddoang-doangan, Bonto Perak, Sibatua, Anrong Appaka, dan Tekolabbua.

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Data variasi sikap dan perilaku pegawai pada Kantor Camat Pangkajene maka perlu terlebih dahulu di kemukakan identitas pegawai sebagai responden yang di harapkan sehingga dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini. Dalam berbagai literatur telah diberikan petunjuk bahwa identitas pegawai merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai dan setiap memiliki variasi yang heterogen. Heterogenitas identitas pegawai akan menggambarkan terhadap berbagai variabel yang diteliti

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin atau gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan. Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 99 orang pegawai ASN pada Kantor Camat Pangkajene. Dari 99 orang pegawai, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	Laki – laki	55
2.	Perempuan	44
Jumlah		99

Sumber: Data primer setelah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka sampel penelitian terdiri atas 55 laki-laki dan 44 perempuan yang merupakan pegawai dari Kantor Camat Pangkajene.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 99 orang pegawai pada Kantor Camat Pangkajene. Dari 99 orang pegawai, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN UMUR

NO.	UMUR	JUMLAH
1.	< 25 Tahun	-
2.	25 – 35 Tahun	24
3.	36 – 45 Tahun	36
4.	46 – 55 Tahun	35
5.	> 55 Tahun	4
Jumlah		99

Sumber: Data primer setelah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh dari 99 responden terdapat 24 orang yang memiliki umur antara 25 – 35 Tahun, 36 orang yang memiliki umur antara 36 – 45 Tahun, 35 orang yang memiliki umur antara 46 – 55 Tahun, dan terdapat 4 orang yang memiliki umur diatas 55 Tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 99 orang pegawai pada Kantor Camat Pangkajene. Dari 99 orang pegawai, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN PENDIDIKAN

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	SMP/Sederajat	2
2.	SMA/Sederajat	40
3.	Diploma	3
4.	Sarjana (S1)	49
5.	Magister (S2)	5
Jumlah		99

Sumber: Data primer setelah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh dari 99 responden terdapat 2 orang pegawai yang berpendidikan SMP/Sederajat, 40 orang pegawai yang berpendidikan SMA/Sederajat, 3 orang pegawai yang berpendidikan Diploma, 49 orang pegawai yang berpendidikan Sarjana (S1), dan 5 orang yang berpendidikan Magister (S2).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 99 orang pegawai pada Kantor Camat Pangkajene. Dari 99 orang pegawai, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN

NO.	STATUS PERKAWINAN	JUMLAH
1.	Menikah	96
2.	Belum Menikah	3
3.	Duda/Janda	-
Jumlah		99

Sumber: Data primer setelah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh dari 99 responden terdapat dan 96 orang pegawai yang sudah menikah, dan terdapat 3 orang pegawai yang belum menikah.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja adalah lamanya orang bekerja, atau bisa juga disebut pengalaman kerja seseorang dalam sebuah instansi organisasi dihitung sejak pertama kali bekerja. Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 99 orang pegawai pada Kantor Camat Pangkajene. Dari 99 orang pegawai yang dipilih, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN MASA KERJA

NO.	MASA KERJA	JUMLAH
1.	0 – 5 Tahun	5
2.	6 - 10 Tahun	65
3.	11 – 15 Tahun	7
4.	16 – 20 Tahun	5
5.	21 – 25 Tahun	4
6.	> 25 Tahun	13
Jumlah		99

Sumber: Data primer setelah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh dari 99 responden terdapat 5 orang pegawai yang memiliki masa kerja antara 0 - 5 tahun, 65 orang pegawai yang memiliki masa kerja antara 6 - 10 tahun, 7 orang pegawai yang memiliki masa kerja antara 11 - 15 tahun, 5 orang pegawai yang bekerja antara 16 - 20 tahun, dan terdapat 13 orang pegawai yang telah bekerja lebih dari 25 tahun.

4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan / Ruang

Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 99 orang pegawai pada Kantor Camat Pangkajene. Dari 99 orang pegawai, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.6
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN GOLONGAN/RUANG

NO.	GOLONGAN / RUANG	JUMLAH
1.	IV/a	1
2.	III/d	6
3.	III/c	10
4.	III/b	17
5.	III/a	31
6.	II/d	2
7.	II/c	12
8.	II/b	17
9.	II/a	3
Jumlah		99

Sumber: Data primer setelah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh dari 99 responden terdapat 1 orang pegawai yang memiliki Golongan/Ruang IV/a, 6 orang pegawai yang memiliki Golongan/Ruang III/d, 10 orang pegawai yang memiliki

Golongan/Ruang III/c, 17 orang pegawai yang memiliki Golongan/Ruang III/b, 31 orang pegawai yang memiliki Golongan/Ruang III/a, 2 orang pegawai yang memiliki Golongan/Ruang II/d, 12 orang pegawai yang memiliki Golongan/Ruang II/c, 17 orang pegawai yang memiliki Golongan/Ruang II/b, dan 3 orang pegawai yang memiliki Golongan/Ruang II/a.

4.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan / Eselon

Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 99 orang pegawai pada Kantor Camat Pangkajene. Dari 99 orang pegawai, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.7
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN JABATAN / ESELON

NO.	GOLONGAN / RUANG	JUMLAH
1.	Eselon III-a	1
2.	Eselon III-b	1
3.	Eselon IV-a	14
4.	Eselon IV-b	41
5.	Fungsional Umum/Staf	42
Jumlah		99

Sumber: Data primer setelah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh dari 99 responden terdapat 1 orang pegawai yang menduduki eselon III-a yaitu jabatan Camat, 1 orang pegawai yang menduduki eselon III-b yaitu jabatan Sekretaris Camat, 14 orang pegawai yang menduduki eselon IV-a yaitu jabatan Kepala Seksi Camat dan Lurah, 41 orang pegawai yang menduduki jabatan eselon IV-b

yaitu jabatan Kepala Sub Bagian Kantor Camat dan Kepala Seksi Kelurahan, dan terdapat 42 orang pegawai yang menduduki jabatan fungsional umum/staf yang mana tersebar pada kantor camat dan kantor Lurah di lingkup Camat Pangkajene.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah deskripsi mengenai persepsi jawaban responden terhadap variabel yang diteliti dalam hal ini berupa jawaban atas pernyataan yang diajukan responden. Adapun deskripsi tersebut dapat dijelaskan pada uraian berikut ini :

4.3.1. Deskripsi Variabel Pendidikan

Variabel ini telah diukur melalui indikator Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, yang dimana disebutkan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Hasil pengukuran Variabel Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.8
DISTRIBUSI PERSEPSI RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL PENDIDIKAN

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
Indikator Jenjang Pendidikan							
PND1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	63,6	30,3	6,1	-	-	4,58
PND2	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	63,6	34,3	2,0	-	-	4,62
Mean Indikator							4,6
Indikator Kesesuaian Jurusan							
PND3	Jurusan pada latar belakang pendidikan yang saya miliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.	62,6	35,4	2,0	-	-	4,61
PND4	Kesesuaian jurusan sangat penting dalam kelancaran pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	68,7	26,3	5,1	-	-	4,60
Mean Indikator							4,60
Mean Variabel Pendidikan							4,60

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap Variabel Pendidikan adalah **Indikator Jenjang Pendidikan**, dengan item instrumennya yang berpengaruh paling tinggi yaitu item PND2 (Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini).

Namun indikator yang berpengaruh paling kecil terhadap Variabel Pendidikan adalah **Indikator Jenjang Pendidikan** dengan item instrument yang berkontribusi paling kecil yakni item PND1 (Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik).

4.3.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dalam penelitian ini telah diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Handoko (2001) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya: 1). Kehadiran; 2). Ketaatan; 3). Tanggung Jawab; 4). Perilaku. Hasil pengukuran variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.9
DISTRIBUSI PERSEPSI RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL DISIPLIN KERJA

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
Indikator Kehadiran							
DK1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan yang telah ditentukan.	60,6	38,4	1,0	-	-	4,60
DK2	Kehadiran merupakan salah satu unsur penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai.	59,6	38,4	2,0	-	-	4,58
Mean Indikator							4,59
Indikator Ketaatan							
DK3	Setiap pegawai wajib hukumnya untuk mentaati segala bentuk peraturan yang ditetapkan di instansi masing-masing	60,6	31,3	8,1	-	-	4,53
DK4	Saya tidak pernah melanggar disiplin, sehingga saya tidak pernah mendapatkan sanksi hukuman disiplin pada tempat saya bekerja	59,6	38,4	2,0	-	-	4,58
Mean Indikator							4,55
Indikator Tanggung Jawab							
DK5	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP dan rencana kerja	58,6	39,4	2,0	-	-	4,57
DK6	Saya selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan, sehingga dapat memberikan informasi mengenai kekurangan dan permasalahan yang dihadapi pada pekerjaan tersebut.	53,5	40,4	6,1	-	-	4,47
Mean Indikator							4,52
Indikator Perilaku							
DK7	Setiap pegawai dituntut untuk dapat menjaga hubungan dan perilaku yang positif terhadap atasan tempat bekerja.	59,6	38,4	2,0	-	-	4,58
DK8	Setiap pegawai dituntut untuk dapat berperilaku yang sopan terhadap masyarakat.	61,6	35,4	3,0	-	-	4,59
Mean Indikator							4,58
Mean Variabel Disiplin Kerja							4,56

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja adalah **Indikator Kehadiran** dengan item instrumennya yang berpengaruh paling tinggi yaitu item DK1 (Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan yang telah ditentukan).

Namun indikator yang berpengaruh paling kecil terhadap Variabel Disiplin Kerja adalah **Indikator Tanggung Jawab** dengan item instrument yang berkontribusi paling kecil yakni item DK6 (Saya selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan, sehingga dapat memberikan informasi mengenai kekurangan dan permasalahan yang dihadapi pada pekerjaan tersebut.)

4.3.3. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja telah diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Foster (2001:43), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu 1). Lama waktu/masa kerja; 2). Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; dan 3). Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Hasil pengukuran Variabel Pengalaman Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.10
DISTRIBUSI PERSEPSI RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL PENGALAMAN KERJA

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
Indikator Lama Waktu/Masa Kerja							
PK1	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.	66,7	31,3	2,0	-	-	4,65

PK2	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang	61,6	35,4	3,0	-	-	4,59
Mean Indikator							4,57
Indikator Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki							
PK3	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saat ini	66,7	26,3	7,1	-	-	4,60
PK4	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya	69,7	28,3	2,0	-	-	4,68
Mean Indikator							4,64
Indikator Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan							
PK5	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya.	67,7	26,3	6,1	-	-	4,62
PK6	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh instansi untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini.	65,7	31,3	3,0	-	-	4,63
Mean Indikator							4,62
Mean Variabel Pengalaman Kerja							4,60

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap Variabel Pengalaman Kerja adalah **Indikator Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki** dengan item instrumennya yang berpengaruh paling tinggi yaitu item PK4 (Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya).

Namun indikator yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel Pengalaman Kerja dalah **Indikator Lama Waktu/Masa Kerja** dengan item instrument yang berkontribusi paling kecil yakni item PK2 (Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang).

4.3.4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai telah diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Darma (2003:355), yang mana menyebutkan bahwa indikator kinerja dapat

diukur dengan melihat: 1). Kuantitas Kerja; 2). Kualitas Kerja; dan 3). Ketepatan Waktu. Hasil pengukuran Variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.11
DISTRIBUSI PERSEPSI RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
Indikator Kuantitas kerja							
KP1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	62,6	31,3	6,1	-	-	4,57
KP2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan oleh instansi.	67,7	30,3	2,0	-	-	4,66
Mean Indikator							4,61
Indikator Kualitas Kerja							
KP3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	65,7	32,3	2,0	-	-	4,64
KP4	Saya menguasai penggunaan komputer untuk menunjang pekerjaan saya di kantor.	67,7	30,3	2,0	-	-	4,66
Mean Indikator							4,65
Indikator Ketepatan waktu							
KP5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	59,6	32,3	8,1	-	-	4,52
KP6	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya	58,6	37,4	4,0	-	-	4,55
KP7	Saya merasa sangat bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan.	57,6	40,4	2,0	-	-	4,56
Mean Indikator							4,54
Mean Variabel Kinerja Pegawai							4,60

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai adalah **Indikator Kualitas Kerja** dengan item instrumennya yang berpengaruh paling tinggi yaitu pada item KP4 (Saya menguasai penggunaan komputer untuk menunjang pekerjaan saya di kantor).

Namun indikator yang berpengaruh paling kecil terhadap Variabel Kinerja Pegawai adalah **Indikator Ketepatan Waktu** dengan item instrument yang berkontribusi paling kecil yakni item KP5 (Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda).

4.4. Analisis Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara :

$$\begin{aligned}
 r - \text{tabel} &= \text{Jumlah Sampel} - 2 \\
 &= 99 - 2 \\
 &= 97 \text{ (pada taraf signifikansi } 0,05) \\
 &= \mathbf{0,198} \text{ (Lihat pada lampiran R - tabel)}
 \end{aligned}$$

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel 97 pada uji satu sisi adalah **0,198**. Hasil Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.12
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Kode	<i>Pearson Correlation</i> (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Pendidikan	PND1	0,806	0,198	Valid
	PND2	0,894	0,198	Valid
	PND3	0,845	0,198	Valid
	PND4	0,891	0,198	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,768	0,198	Valid
	DK2	0,811	0,198	Valid
	DK3	0,740	0,198	Valid
	DK4	0,799	0,198	Valid
	DK5	0,846	0,198	Valid
	DK6	0,760	0,198	Valid
	DK7	0,864	0,198	Valid
	DK8	0,772	0,198	Valid
Pengalaman Kerja	PK1	0,900	0,198	Valid
	PK2	0,831	0,198	Valid
	PK3	0,497	0,198	Valid
	PK4	0,936	0,198	Valid
	PK5	0,744	0,198	Valid
	PK6	0,910	0,198	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0,679	0,198	Valid
	KP2	0,909	0,198	Valid
	KP3	0,835	0,198	Valid
	KP4	0,830	0,198	Valid
	KP5	0,690	0,198	Valid
	KP6	0,756	0,198	Valid
	KP7	0,787	0,198	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen menunjukkan kesemua item instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrument di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Suatu konstruks atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *crobach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013). Pengujian reliabiitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.13
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

NO.	VARIABEL PENELITIAN	CRONBACH'S ALPHA	KATEGORI
1.	Pendidikan	0,839	Reliabel
2.	Disiplin	0,791	Reliabel
3.	Pengalaman Kerja	0,804	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0,795	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Pendidikan mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 83,9 %, variabel Disiplin mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 79,1 %, variabel Pengalaman Kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 80,4 % dan variabel Kinerja Pegawai mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 79,5 %.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian mempunyai koefisien keadaan/alpha lebih besar dari 0,7 sehingga semua instrumen dinyatakan *reliabel*, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis **regresi linear berganda** yang berbasis *ordinary least square (OLS)* Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

4.5.1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika *tolerance* > 0,10 dan nilai V EIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.14
HASIL PENGUJIAN MULTIKOLINEARITAS

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan	0,131	7,643	Non Multikol
Disiplin Kerja	0,139	7,198	Non Multikol
Pengalaman Kerja	0,151	6,639	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $> 0,10$, hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka > 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

4.5.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterkodesastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji *Glejser*. Duwi Priyatno (2016) menyatakan Uji *Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.15
HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,213	,719		-,296	,768
PENDIDIKAN	,209	,096	,589	2,173	,232
DISIPLIN	,010	,051	,050	,189	,851
PENGALAMAN KERJA	-,115	,065	-,450	-1,780	,078

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

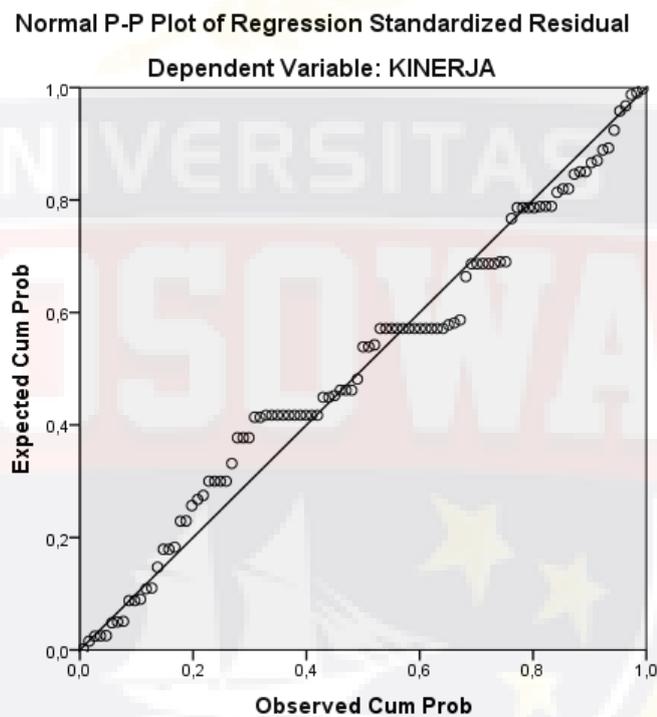
Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel Pendidikan $0,232 > 0,05$; signifikansi variabel Disiplin Kerja $0,851 > 0,05$; dan signifikansi variabel Pengalaman Kerja $0,078 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkodesastisitas antar variabel independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

4.5.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini

dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal, Ghozali (2013). Metode ini dilakukan akan dengan uji Grafik Histogram dan P – Plot yang disajikan pada gambar berikut:

GAMBAR 4.16
HASIL UJI NORMALITAS



Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Pada dasarnya normalitas dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik histogram dari residualnya.

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya

- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya

Berdasarkan hasil uji Normalitas gambar grafik plot diatas diketahui dimana pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5.4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

TABEL 4.17
HASIL UJI LINEARITAS

Hubungan Variabel Penelitian	<i>Deviation from Linearity (Sig)</i>	Kesimpulan
Pendidikan → Kinerja Pegawai	0,460	Linear Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,103	Linear Signifikan
Pengalaman Kerja → Kinerja Pegawai	0,830	Linear Signifikan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen.

Hal ini dapat dilihat nilai *deviation from linearity* yang nilai signifikansinya semuanya berada diatas 0,05.

4.6. Pengujian Hipotesis

4.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi sehingga nilai signifikansinya 0,05 jadi untuk melakukan pengujian hipotesis, peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut ini :

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= (\alpha / 2 ; n-k-1) \\ &= (0,05 / 2 ; 99 - 3 - 1) \\ &= (0,025 ; 95) \text{ lihat pada distribusi nilai t-tabel} \\ &= \mathbf{1,988} \end{aligned}$$

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.18
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS
SECARA PARSIAL (UJI T)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,917	1,132		1,694	,094
PENDIDIKAN	,465	,151	,292	3,077	,003
DISIPLIN	,333	,080	,383	4,151	,000
PENGALAMAN KERJA	,342	,102	,298	3,368	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing Variabel independen Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, dapat dilakukan dengan cara melihat:

Berdasarkan nilai t-hitung dan t-tabel:

- Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- Jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

- Jika nilai *Sig.* $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)
- Jika nilai *Sig.* $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

1) **Pengujian Hipotesis 1**

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Hasil pengujian terhadap variabel Pendidikan menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung sebesar $3,077 >$ t-tabel $1,988$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,03 <$ $0,05$. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene

Kepulauan. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan diterima kebenarannya.

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,911^a. Angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 91,1 % kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

2) **Pengujian Hipotesis 2**

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Hasil pengujian terhadap variabel Disiplin menunjukkan bahwa nilai t -hitung sebesar $4,151 > t$ -tabel $1,988$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,917^a. Angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 91,7 % kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

3) Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Hasil pengujian terhadap Variabel Pengalaman Kerja menunjukkan bahwa nilai t -hitung sebesar $3,368 > t$ -tabel $1,988$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 > 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan diterima kebenarannya.

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar $0,906^a$. Angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar $94,2\%$ kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

4.6.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis 4 secara simultan bertujuan untuk melihat semua Variabel Independen Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Variabel Dependen Kinerja Pegawai. Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai F - hitung $> F$ - tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Untuk menentukan F -tabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Df 1 (pembilang)} &= ((\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1) \\ &= (4-1) \\ &= 3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Df 2 (penyebut)} &= \text{sampel} - (\text{jumlah variabel bebas} + \\ &\quad \text{Variabel terikat}) - 1 \\ &= (99-4-1) \\ &= 94 \end{aligned}$$

3;94 (lihat pada tabel F), Jadi F-tabelnya adalah **2,70**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.19
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS
SECARA SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885,376	3	295,125	250,516	,000 ^b
	Residual	111,917	95	1,178		
	Total	997,293	98			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN, PENDIDIKAN

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Tabel Uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh senilai $250,516 > F \text{ tabel } 2,70$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen Pendidikan, Disiplin, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

4.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.20
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,917	1,132		1,694	,094
PENDIDIKAN	,465	,151	,292	3,077	,003
DISIPLIN	,333	,080	,383	4,151	,000
PENGALAMAN KERJA	,342	,102	,298	3,368	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 1,917. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 1,917 + 0,465X_1 + 0,333X_2 + 0,342X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,917 menyatakan bahwa jika variabel independen Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja tidak ada, atau sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 1917 satuan.
2. Nilai koefisien Pendidikan sebesar 0,465 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin skor Pendidikan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,465 satuan.
3. Nilai koefisien Disiplin sebesar 0,333 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin skor Disiplin, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,333 satuan.
4. Nilai koefisien Pengalaman Kerja sebesar 0,342 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin skor Pengalaman Kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,342 satuan.

4.8. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. nilai Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikutnya.

TABEL 4.21
HASIL PENGUJIAN KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,888	,884	1,085

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN, PENDIDIKAN

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,888. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan adalah sebesar 88,8 %, sedangkan sisanya 11,2 % dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 942^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 94,2 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori kuat.

4.9. Pembahasan Hasil Penelitian

4.9.1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan

Harsono (2011:162), pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan

manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Variabel Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Hasil pengujian terhadap variabel Pendidikan menunjukkan bahwa nilai t -hitung sebesar $3,077 > t$ -tabel $1,988$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear berganda pada Variabel Pendidikan menunjukkan nilai koefisien Pendidikan sebesar $0,465$ berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin skor Pendidikan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar $0,465$ satuan

indikator yang paling berpengaruh terhadap Variabel Pendidikan adalah **Indikator Jenjang Pendidikan**, dengan item instrumennya yang berpengaruh paling tinggi yaitu item PND2 (Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini).

Namun indikator yang berpengaruh paling kecil terhadap Variabel Pendidikan adalah **Indikator Jenjang Pendidikan** dengan item instrument yang berkontribusi paling kecil yakni item PND1 (Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik).

Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan sudah cukup memadai yang mana dibuktikan dengan hasil penelitian yang mana menyebutkan bahwa Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Dari data

responden yang telah di paparkan, tingkat pendidikan pegawai didominasi oleh tingkat Sarjana S1 sebanyak 49 orang, dimana jumlah tersebut merupakan jumlah separuh dari total responden yang diteliti sehingga dari data tingkat pendidikan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kinerja di Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan sudah sangat baik.

Peningkatan pendidikan akan mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan selama program pendidikan tersebut dilakukan terencana dan terprogram secara sistematis. Dengan adanya peningkatan pendidikan maka akan membantu pegawai negeri sipil dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga kinerja meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gailea (2010) mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kebutuhan material terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dimana hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa: (1) Pemberian penilaian tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sula dimana kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 89,50%.

Hasil penelitian ini juga masih relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardono (2012) mengenai Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen

Kabupaten Kediri dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R= 0,609), Koefisien determinasi ($R^2= 0,370$ dengan F hitung = 7,940 dan Sign F (p) = 0,002.

4.9.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan

Darsono dan Siswandoko (2011:128), Disiplin dapat berupa mematuhi peraturan-peraturan yang ada baik di dalam undang-undang ataupun peraturan di dalam organisasi. Seperti halnya yang dikatakan oleh Darsono dan Siswandoko bahwa disiplin itu merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturan-aturan, norma-norma yang berlaku, kepatuhan dan ketaatan itu benar-benar dilandasi oleh adanya kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan kepadanya bukan karena takut atau dipaksa, disiplin harus berbasis pada kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab, kesiapan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dan pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Pengujian Variabel Disiplin menunjukkan nilai t-hitung sebesar $4,151 > t\text{-tabel } 1,988$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dimana setiap terjadi kenaikan 1 poin skor

disiplin kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,333 satuan.

Indikator yang paling berpengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja adalah **Indikator Kehadiran** dengan item instrumennya yang berpengaruh paling tinggi yaitu item DK1 (Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan yang telah ditentukan).

Namun indikator yang berpengaruh paling kecil terhadap Variabel Disiplin Kerja adalah **Indikator Tanggung Jawab** dengan item instrument yang berkontribusi paling kecil yakni item DK6 (Saya selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan, sehingga dapat memberikan informasi mengenai kekurangan dan permasalahan yang dihadapi pada pekerjaan tersebut.)

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator kehadiran memiliki skor yang tertinggi. Berdasarkan lokasi penelitian, masih terlihat adanya disiplin kerja dalam indikator kehadiran ini, karena masih ada pegawai yang terlambat untuk datang ke kantor dan juga ada pegawai yang terkadang meninggalkan kantor saat jam kerja masih berlangsung. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena dengan tingkat kedisiplinan yang rendah maka akan mengurangi jumlah dan capaian pekerjaan yang dapat mereka kerjakan pada hari itu, sehingga hal tersebut akan menunda selesainya pekerjaan yang mereka kerjakan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sastrohadiwiryo (2003:291) menyatakan disiplin kerja

sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat dari Sastrohadiwiryo tersebut terlihat bahwa peraturan sangatlah penting, dimana kehadiran/absensi pegawai adalah salah satu peraturan yang penting sehingga setiap pegawai harus patuh dalam melaksanakannya. Kedisiplinan dalam bekerja secara otomatis dapat menciptakan pegawai yang mampu mengerjakan tugasnya secara optimal. Tugas yang mampu dikerjakan secara optimal akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

4.9.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam penempatan dalam penempatan seorang pegawai pada posisi tertentu bahkan di dalam proses perekrutan pegawai baru, pengalaman kerja mempengaruhi apakah yang bersangkutan diterima atau tidak diterima sebagai seorang calon tenaga kerja pada suatu instansi ataupun organisasi.

Martoyo (2000:46), menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan, hasil pengujian terhadap Variabel Pengalaman Kerja menunjukkan bahwa nilai t -hitung sebesar $3,368 > t$ -tabel $1,988$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang dimana nilai koefisien Pengalaman Kerja sebesar $0,342$ berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin skor Pengalaman Kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar $0,342$ satuan.

Indikator yang paling berpengaruh terhadap Variabel Pengalaman Kerja adalah **Indikator Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki** dengan item instrumennya yang berpengaruh paling tinggi yaitu item PK4 (Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya).

Namun indikator yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel Pengalaman Kerja adalah **Indikator Lama Waktu/Masa Kerja** dengan item instrument yang berkontribusi paling kecil yakni item PK2 (Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang).

Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis regresi diatas pada variabel pengalaman kerja, dimensi masa kerja pegawai mengakui bahwa mereka menguasai pekerjaan karena telah lama bekerja, mereka juga mengakui bahwa masa kerja merupakan salah satu penentu penguasaan pekerjaan, masa kerja yang lama membuat pegawai lebih teliti dalam bekerja dan pegawai telah memahami sepenuhnya pekerjaan

karena telah lama bekerja. Dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pegawai mengakui bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja karena telah lama bekerja dan telah menjalani berbagai macam jenis pelatihan sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tersebut dapat membantu dalam peningkatan kinerja pegawai.

Temuan hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Pegawai menganggap bahwa pengalaman kerja merupakan modal utama dalam memahami dan mengetahui suatu pekerjaan, pegawai yang telah memiliki masa kerja yang lama cenderung mampu memberikan kinerja yang maksimal, karena telah menguasai pekerjaannya. Oleh sebab itu kinerja yang maksimal bukanlah hal yang sulit untuk ditingkatkan oleh pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

Kenyataan menunjukkan semakin lama seorang pegawai bekerja maka, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja seseorang biasanya semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan dalam bekerja, sedangkan keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa'diyah dan Endratno (2013), yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.9.4 Pengaruh Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kator Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

Kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan melalui pendidikan, karena dengan adanya pendidikan setiap pegawai dapat memperbaiki setiap kesalahan kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan atau talenta yang ada, serta keterampilan yang ada sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik. Salah satu cara yang umum dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja adalah melalui peningkatan pendidikan.

Pendidikan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pendidikan/pelatihan agar pegawai tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo (2002:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky dalam Hendrik Setiawan (2006) pendidikan/belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Disamping itu, Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:128), Disiplin dapat berupa mematuhi peraturan-peraturan yang ada baik di dalam undang-undang ataupun peraturan di dalam organisasi. Seperti halnya yang dikatakan oleh Darsono dan Siswandoko bahwa disiplin itu merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturan-aturan, norma-norma yang berlaku, kepatuhan dan ketaatan itu benar-benar dilandasi oleh adanya kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan kepadanya bukan karena takut atau dipaksa, disiplin harus berbasis pada kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab, kesiapan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dan pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan.

Sedangkan M. Harlie (2010:117) menyatakan bahwa disiplin kerja pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak

timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Adapun Handoko (2011:208) memandang disiplin sebagai suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryono, 2005 : 163). pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Kemudian Alwi (2001:717). Menurut Hasibuan (2010:109), pengalaman kerja (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang yang telah lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tingkat promosi. Sedangkan Sutrisno (2009:158), mengatakan pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung

jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktifitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Variabel Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan, Tabel Uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh senilai $250,516 > F$ tabel 2,70 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen Pendidikan, Disiplin, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

Temuan hasil penelitian ini juga mem buktikan bahwa, pendidikan, disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Pegawai menganggap bahwa pendidikan, disiplin dan pengalaman kerja merupakan modal utama dalam kelancaran setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Oleh sebab itu kinerja yang maksimal bukanlah hal yang sulit untuk ditingkatkan oleh pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

Kenyataan menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, begitu pula dengan peningkatan tingkat disiplin, semakin disiplin suatu pegawai maka tingkat kinerja pun akan meningkat. Dan pengalaman kerja juga memberikan *impact* yang positif seiring dengan peningkatan pengalaman kerja seorang pegawai. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan dalam bekerja, sedangkan keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harry Trijanuar (2016), yang mengatakan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang berhasil dihimpun peneliti yang sebelumnya telah melewati hasil pengujian, dapat dijelaskan sebagai berikut :

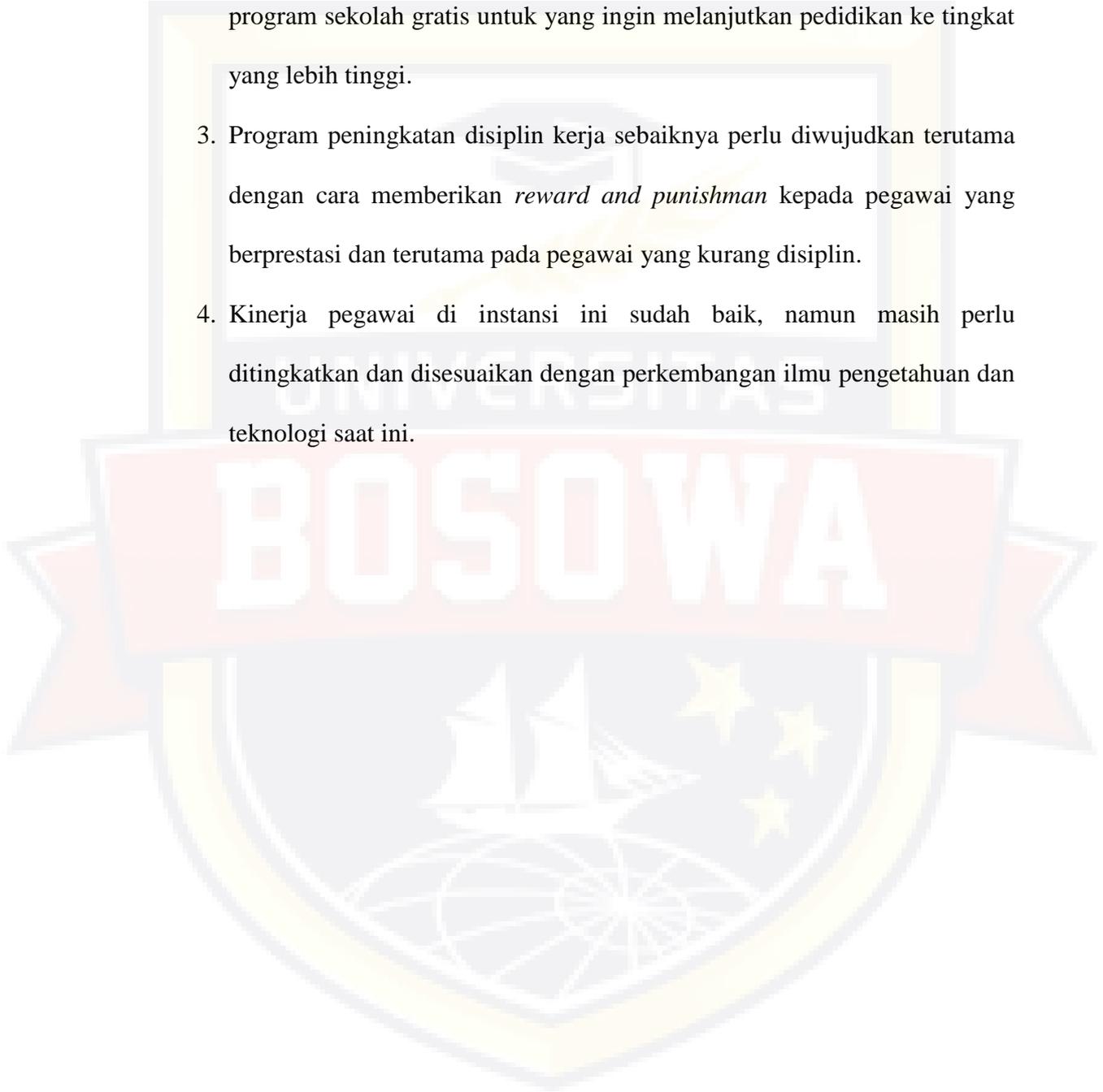
1. Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
2. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
4. Pendidikan, Disiplin dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan

5.2. Saran-Saran

Saran sangat diperlukan untuk perkembangan kelimuan maupun organisasi yang berkelanjutan, adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti yakni :

1. Perlu adanya peningkatan perhatian secara pribadi dan pemberian bantuan pada pegawai yang bekerja keras. Pimpinan harus bisa meningkatkan perhatian kepada para pegawainya, melalui kepedulian kepada hal-hal di luar pekerjaan.

2. Untuk meningkatkan pengetahuan pegawai di instansi ini, perlu dicetuskan program-program yang lebih modern misalnya dengan memberikan program sekolah gratis untuk yang ingin melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.
3. Program peningkatan disiplin kerja sebaiknya perlu diwujudkan terutama dengan cara memberikan *reward and punishment* kepada pegawai yang berprestasi dan terutama pada pegawai yang kurang disiplin.
4. Kinerja pegawai di instansi ini sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini.



BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan pertama*, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- A.W Widjaja, tahun 1995, *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Achmad S.Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Adam's, Sexton; Adelaide Griffin; Manullang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Manullang. Yogyakarta: Andi Offset.
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alfigari, 2000, *Analisis Regresi Teori, kasus dan solusi, Edisi Kedua*, Yogyakarta
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah, 2009, *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basu Swastha, Hani Handoko. 2011. *Manajemen Pemasaran-Analisis Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : BPFE.
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, "Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan" penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta, 2001
- Glick, 2004, *Perfomance, Volitional Absence, and Voluntary turn Over*, Academy of Management Journal.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Davis, Gordon B, Kerangka Dasar: *Sistem Informasi Manajemen*, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo, 2002
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Duwi Priyatno, 2016. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Gaya Media, Yogyakarta.

- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS. Edisi Ketujuh*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Harsono, 2011, *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. (Cet. II; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2001)
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Martoyo, Susilo. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Moch. Noor Setyo Wardono, 2012, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, Nomor 2, September
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Musanef. (1984). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Cetakan ke-2. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Chalia, Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Trijanuar Harry (2016), *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali*. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Lampiran II: Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
PANGKAJENE KABUPATEN PANGKAJENE KEPULAUAN**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

di -

t e m p a t

Dengn hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis saya pada Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar Jurusan Ilmu Manajemen, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner ini mengenai **“Pengaruh Pendidikan, Disiplin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Kepulauan”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dirahasiakan.

Kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini

Hormat saya,

M. Rian Ady Saputra

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Status Perkawinan : a. Menikah b. Belum Menikah
c. Duda/Janda
3. Pendidikan Terakhir : a. SMP b. SMA c. D-1 d. D-2
e. D-3 f. S-1 g. S-2 h. Lainnya.....
4. Jabatan : a. Eselon III-a b. Eselon III-b
c. Eselon IV-a d. Eselon IV-b
d. Fungsional Umum / Staf
5. Lama Bekerja : a. 1 - 5 Tahun
b. 6 – 10 Tahun
c. 11 – 15 Tahun
d. 16 – 20 Tahun
e. 21 – 25 Tahun
f. > 25 Tahun
6. Usia anda Saat ini : a. < 25 Tahun
b. 25 – 35 Tahun
c. 36 – 45 Tahun
d. 46 – 55 Tahun
e. > 55 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Sangat Setuju (2)
 - c. N = Ragu-Ragu/Netral (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
			SS	S	N	TS	STS
PENDIDIKAN	Jenjang Pendidikan	1. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
		2. Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
	Kesesuaian Jurusan	3. Jurusan pada latar belakang pendidikan yang saya miliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.					
		4. Kesesuaian jurusan sangat penting dalam kelancaran pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.					
DISIPLIN KERJA	Kehadiran	5. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan yang telah ditentukan.					
		6. Kehadiran merupakan salah satu unsur penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai.					
	Ketaatan	7. Setiap pegawai wajib hukumnya untuk mentaati segala bentuk peraturan yang ditetapkan di instansi masing-masing					
		8. Saya tidak pernah melanggar disiplin, sehingga saya tidak pernah mendapatkan sanksi hukuman disiplin pada tempat saya bekerja					
Tanggung Jawab	9. Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP dan rencana kerja						

		10. Saya selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan, sehingga dapat memberikan informasi mengenai kekurangan dan permasalahan yang dihadapi pada pekerjaan tersebut.					
	Perilaku	11. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menjaga hubungan dan perilaku yang positif terhadap atasan tempat bekerja.					
		12. Setiap pegawai dituntut untuk dapat berperilaku yang sopan terhadap masyarakat.					
PENGALAMAN KERJA	Lama Waktu/Masa Kerja	13. Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.					
		14. Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang					
	Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	15. Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saat ini					
		16. Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya					
	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	17. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya.					
18. Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh instansi untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini.							
KINERJA PEGAWAI	Kuantitas	19. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					

		20. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan oleh instansi.					
	Kualitas	21. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
		22. Saya menguasai penggunaan komputer untuk menunjang pekerjaan saya di kantor.					
	Ketepatan Waktu	23. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
		24. Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
		25. Saya merasa sangat bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan.					

