

**PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT SEMATANG BORANG
KOTA PALEMBANG**

JURNAL

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai Derajat Sosial (S.Sos)**



DISUSUN OLEH :

NAMA : ANGGY ADYKA PRATIWI W.

NIM : 19.11.129

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
SATYA NEGARA PALEMBANG
TAHUN 2023**

ABSTRAK

Anggy Adyka Pratiwi Wulandary, 2023, Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang, Jurusan Administrasi Negara Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (I) M.Sattarudin, S.Sos.,M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Hendriyenti, S.Ag.,M.Pd.I.

Kualifikasi Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan masa depan yang akan datang. Selain Kualifikasi Pendidikan Pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, sebab melalui pengalaman kerja seseorang dapat mengasah keahlian dan mendapatkan ilmu baru yang tidak didapat dibangku Pendidikan. Berdasarkan observasi awal pada bulan Juli yang telah dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang, dilihat fenomena masih ada pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya dimana pegawai tersebut memiliki jabatan sebagai pengadministrasi pemerintahan kecamatan dan sebagai kasubbag umum dan kepegawaian namun berpendidikan SMA sehingga pegawai tersebut bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan kualifikasi pendidikan, dengan pengalaman kerja yang cukup lama 3-5 tahun namun kurang menguasai pekerjaan yang diberikan tersebut.

Jenis penelitian ini menggunakan metode Penelitian Assosiatif Kuantitatif, Teknik pengumpulan data yakni observasi (pengamatan), kuesioner (angket), dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik uji coba instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik Analisa data yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji hipotesis (uji t), regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persentasi pengaruh kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang adalah sebesar 29,4% meskipun tergolong rendah tetapi tetap memiliki pengaruh karena jika kualifikasi Pendidikan dan pengalaman kerja di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika kualifikasi Pendidikan dan pengalaman kerja di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. Kemudian sisa persentase 70,6% nya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian, artinya terdapat faktor lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai selain Kualifikasi Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Kata Kunci : *Kualifikasi Pendidikan , Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu asset yang sangat berharga dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta agar tujuan yang diinginkan tercapai dengan maksimal. Tujuan suatu instansi yang tercapai karena didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dalam menjalankannya, serta mempunyai latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda. Sumber Daya Manusia juga termasuk bagian terpenting bagi instansi pemerintah maupun swasta untuk menjalankan dan memajukan yang ingin dicapai atau diwujudkan dengan menjalankannya bersama-sama, Juga harus dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh Sumber Daya Manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Menurut Nawawi (2005:3), “Manusia merupakan faktor keberhasilan dalam suatu instansi. Perubahan membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi”. Adapun pegawai atau pegawai merupakan orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada instansi atau perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Suatu instansi pemerintah didirikan untuk jangka waktu yang tidak terbatas dan untuk memenuhi tuntutan instansinya diperlukan

manajemen yang baik, sehingga instansi tersebut dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Instansi pemerintahan yang baik adalah instansi pemerintahan yang mampu menjalankan TUPOKSI (Tugas Pokok Fungsi) instansinya secara efektif dan efisien. Dalam instansi pemerintahan yang perlu mendapat perhatian adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ditujukan untuk mengelola pegawai dan para pegawainya, agar diperoleh pegawai yang berkinerja baik bermutu serta mengetahui tugasnya, maka suatu instansi pemerintahan tersebut perlu memiliki para pegawai yang berpendidikan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Pegawai juga harus memiliki kualifikasi Pendidikan yang sesuai dengan latar belakang kerjanya masing-masing.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kualifikasi Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang?
3. Seberapa besarkah pengaruh kualifikasi Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualifikasi Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualifikasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk banyak pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh kualifikasi Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Dapat dijadikan sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian tugas akhir pada semester akhir pada kampus STIA Satya Negara Palembang.
2. Bagi Instansi Kecamatan
 - a. Dapat dijadikan sebagai informasi tambahan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kualifikasi

Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang.

- b. Bisa menjadi masukan yang berguna dan bermanfaat bagi pihak Kantor Camat Sematang Borang baik dalam menjalankan pekerjaannya, meningkatkan kinerja, maupun meningkatkan pelayanan kepada semua lapisan masyarakat, serta dapat menerapkan standar pelayanan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Bagi STIA Satya Negara Palembang
 - a. Dapat dijadikan sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topik penelitian sejenis.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan juga acuan untuk pihak institusi sehingga dapat dimanfaatkan sebagai sumber referensi dalam mendukung suatu instansi dalam mencapainya.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Kualifikasi Pendidikan

2.1.1 Pengertian Kualifikasi Pendidikan

Secara etimologis kata kualifikasi diadopsi dari bahasa Inggris *qualification* yang berarti *training, test, diploma, etc. that*

qualifies a person (Manser, 2010: 12). Kualifikasi berarti latihan, tes, ijazah dan lain-lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kualifikasi adalah “pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu atau menduduki jabatan tertentu”.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kualifikasi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi kualifikasi (tingkat Pendidikan) menurut Syafarudin (2015: 83) adalah sebagai berikut.

- 1) Ideologi
Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan Pendidikan dan peningkatan pengetahuan serta Pendidikan.
- 2) Sosial Ekonomi
Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat Pendidikan yang lebih tinggi.
- 3) Sosial Budaya
Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya Pendidikan bagi anak-anaknya.
- 4) Perkembangan IPTEK
Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara negara maju.
- 5) Psikologi
Konseptual Pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.3 Indikator Kualifikasi Pendidikan

Menurut Syafarudin (2015: 82) indikator tingkat Pendidikan :

1. Latar belakang Pendidikan, dimana pekerjaan sesuai dengan ilmu dan Pendidikan yang dimiliki yang akan berdampak pada pekerjaan yang dikerjakan.
2. Wawasan pengetahuan, pegawai harus mengetahui pekerjaan yang dikerjakan dengan wawasan pengetahuan yang dimiliki dan bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan.
3. Orientasi Pendidikan, Pendidikan yang baik membuat kualitas kerja yang baik. Semakin tinggi jenjang Pendidikan maka semakin tinggi jabatannya.
4. Tujuan Pendidikan, yaitu membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan serta meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 112), “Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi. Dengan pengalaman yang cukup Panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tidak memiliki pengalaman”.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Ruky (2005: 104) menyebutkan bahwa “kinerja” memiliki asal kata “kerja” artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau instansi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, prestasi atau penampilan umum dari keterampilan.

Kata kinerja mengandung pengertian: “pembuatan, dayaguan, prestasi dan hasil”. Departemen Pendidikan dan kebudayaan (2002: 108) mendefinisikan kinerja “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja”. Nitisemito (2007: 97) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. PROSEDUR PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam menjalankan suatu penelitian, untuk mencapai suatu tujuan ilmiah tidak terlepas dari penggunaan metode karena metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Sugiyono (2018: 2) mengemukakan bahwa: “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

3.2 Variabel Penelitian

Sugiyono (2018: 68) menyatakan bahwa variabel

penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diteliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang akan menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015: 38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan pemahaman yang mendalam diharapkan dapat memberikan kemudahan didalam pembuatan indikator-indikator sehingga nantinya variabel mampu diukur.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian mengenai Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang dapat dilihat sebagai berikut:

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 285) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016: 62) adalah Sebagian dari

populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya sedikit daripada jumlah populasinya).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya.

IV. GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Kecamatan

Sematang Borang Kota Palembang

Kecamatan Sematang Borang Palembang adalah salah satu Kecamatan di Kota Palembang, Provinsi Sumatra Selatan, Indonesia. Kecamatan ini terbentuk pada 18 Agustus 2007. Kecamatan ini merupakan pemekaran dari Kecamatan Sako Palembang. Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang beralamatkan di Jalan Dharma Bhakti No. 1 Rt.14 Kelurahan Srimulya, Sematang Borang Palembang. Kecamatan sematang borang mulai dipublis sejak tahun 2013/2014, hal ini merupakan salah satu upaya untuk data-data statistik pada tingkat kecamatan, dikarenakan banyaknya permintaan dari berbagai pihak pengguna data. Data yang ditampilkan merupakan data yang bersumber dari sensus maupun survei oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dan juga administrasi berbagai instansi. Peresmian dilakukan langsung oleh Wakil Gubernur Mahyudin pada waktu itu dengan Walikota

Palembang Eddy Santana Putra, yang mengatakan untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

4.2 Struktur Organisasi

Kecamatan Sematang Borang adalah salah satu Satuan Perangkat Kerja Daerah yang diatur berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 25 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Kecamatan dan Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan. Berdasarkan Peraturan Walikota tersebut, bahwa kecamatan mempunyai tugas pokok membantu Walikota Palembang dalam penyelenggaraan sebagian Urusan Pemerintahan Umum yang dilimpahkan oleh Walikota dengan tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pelayanan masyarakat.

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang

Adapun pembagian tugas dan fungsi pegawai Kantor Camat Sematang Borang sebagai berikut:

1. Camat

Camat mempunyai tugas antara lain :

- a. Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Umum.
- b. Melaksanakan Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat.
- c. Mengupayakan Ketentraman dan Ketertiban Umum.

- d. Melaksanakan Pemeliharaan Prasarana dan Sarana Pelayanan Umum.
- e. Mengkoordinasikan Kegiatan Pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di kecamatan.
- f. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan unit kerja perangkat daerah Kota yang ada di Kecamatan.
- g. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja. dan
- h. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

2. Sekretaris Camat

Sekretaris Camat mempunyai membantu camat dalam mengkoordinasikan perencanaan, keuangan dan pelaporan serta menyelenggarakan urusan administrasi umum, perkantoran, kehumasan dan kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan dokumen perencanaan, keuangan dan pelaporan.
- b. Pelaksanaan urusan administrasi umum.
- c. Pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan perkantoran.
- d. Pelaksanaan urusan administrasi kepegawaian.
- e. Pelaksanaan urusan kehumasan dan
- f. Pelaksanaan fasilitasi hukum dan perundang-undangan.

3. Kasubag Umum Dan Kepegawaian

Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi surat menyurat, kearsipan dan kepastakaan, keprotokolan, hubungan masyarakat, urusan perlengkapan dan rumah tangga dan kegiatan administrasi kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana program dan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- b. Mengelola administrasi umum dan surat menyurat.
- c. Mengelola kearsipan dan kepastakaan.
- d. Mengelola administrasi barang, perlengkapan dan kendaraan dinas.
- e. Mengelola urusan rumah tangga, kehumasan dan keprotokolan.
- f. Mengelola administrasi kepegawaian dan perjalanan dinas.
- g. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja. dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Kasubag Perencanaan dan Keuangan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan penyusunan rencana program dan kegiatan kecamatan, menyusun rencana anggaran dan mengelola administrasi keuangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, sub

bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana program dan kegiatan sub bagian perencanaan dan keuangan.
- b. Menyusun rencana anggaran kerja dinas.
- c. Menyusun rencana plafon kebutuhan anggaran dan penggunaan anggaran.
- d. Mengelola administrasi keuangan belanja langsung dan belanja tidak langsung.
- e. Menyusun dan menganalisa laporan perencanaan dan keuangan.
- f. Mengontrol kegiatan perbendaharaan, verifikasi dan pembukuan / akuntansi.
- g. Melaksanakan koordinasi penyusunan program dan kegiatan antar seksi.
- h. Menyusun dokumen perencanaan dan keuangan kecamatan.
- i. Mengukur capaian kinerja program dan kegiatan kecamatan.
- j. Monitoring dan evaluasi capaian kinerja kecamatan.
- k. Menyusun dokumen pelaporan kecamatan.
- l. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja.
- m. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Seksi Pemerintahan Seksi Pemerintahan

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat dibidang pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi pemerintahan mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana program dan kegiatan di bidang

penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan.

- b. Menyelenggarakan kegiatan pemerintahan.
- c. Menginventarisir dan mengevaluasi permasalahan pemerintahan di wilayah kecamatan.
- d. Menyiapkan bahan pengusulan penetapan batas wilayah kecamatan dan kelurahan.
- e. Melakukan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.
- f. Melakukan percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayah kecamatan.
- g. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN).
- h. Melaksanakan administrasi bidang pemerintahan.
- i. Melakukan koordinasi dan kerjasama bidang pemerintahan dengan instansi terkait.
- j. Melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja. dan,
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif Kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dan pengaruh dua variabel atau lebih. Dengan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian dengan memperoleh data berbentuk angka atau data yang diangkakan.

5.1.1 Distribusi Kuesioner

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis melakukan penyebaran kuesioner (angket) kepada 30 orang pegawai kantor camat sematang borang dengan jumlah kuesioner sebanyak 30 lembar. Jumlah kuesioner yang dikembalikan adalah 27, kemudian terdapat 3 kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap.

5.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pembahasan profil responden berjumlah 27 orang. Deskripsi responden maka yang ditekankan ialah berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat Pendidikan terakhir.

5.1.2 Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Hasil dari uji validitas akan diuji kevalidannya dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan uji signifikansi 5% (0,05). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka item pernyataan dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid.

5.1.3 Teknik Analisa Data

Adapun untuk menguji analisis data, penulis menggunakan beberapa uji sebagai berikut :

1. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS).

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linier berganda didapatkan hasil sebesar 0,266 atau 26,6% pengaruh variabel Kualifikasi Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sematang borang, sedangkan dari hasil uji secara parsial atau uji t menghasilkan nilai sebesar $2,657 > t_{tabel} 1,703$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut, bahwa variabel Kualifikasi Pendidikan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Kualifikasi Pendidikan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,266 atau 26,6% meskipun tergolong kecil namun masih memiliki pengaruh secara positif yang artinya jika variabel Kualifikasi Pendidikan meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai juga meningkat sebesar 0,266 atau 26,6%.

Fakta tersebut dapat diartikan bahwa kualifikasi Pendidikan menunjukkan dampak yang positif dan signifikan ditandai dengan adanya indikator bahwa kepemilikan ijazah dan gelar akademik terbukti mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai kantor camat untuk memaksimalkan kinerja pegawai, penempatan tugas seorang pegawai mengikuti prinsip *the right*

man on the right place, bahwa menempatkan seseorang harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Kualifikasi Pendidikan akan memberikan pengaruh yang lebih besar lagi terhadap Kinerja Pegawai tersebut.

5.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linier berganda diperoleh hasil sebesar 0,525 atau 52,5%. Sedangkan dari hasil uji t sebesar $2,294 > t \text{ tabel } 1,703$ dan nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,525 atau 52,5% berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengalaman kerja meningkat sebesar 1, maka juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.525 atau 52,5%

Pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan, yang mampu mengetahui kinerja kerja pegawai dengan baik. Setiap pegawai diharapkan untuk memiliki pengalaman kerja yang memadai, sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Pengalaman kerja penting bagi setiap pegawai agar lebih terampil dalam menjalankan tugasnya dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya. Melalui pengalaman kerja mampu memupuk keahlian dan profesionalisme pegawai. Sebab, pengalaman adalah sekolah terbaik bagi manusia untuk menyikapi permasalahan hidup terutama di

dunia kerja agar membuahkan kinerja yang baik.

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis serta keretampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Pengalaman kerja jelas mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerja semakin meningkat. Semakin lama masa kerja semakin banyak pula pengalaman kerja yang diperoleh.

5.2.3 Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kualifikasi Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.

Kedua variabel ini secara bersama-sama dan dapat menjelaskan bahwa pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai didapat dari hasil analisis berganda adalah sebesar 5,021. Hal ini menunjukkan bahwa peran yang diberikan oleh Kualifikasi Pendidikan dan Pengalaman Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang memiliki pengaruh positif. Semakin baik tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja,

maka akan semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah Kualifikasi Pendidikan dan pengalaman kerja, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Tingkat Pendidikan yang tinggi saja tanpa diimbangi dengan pengalaman kerja, maka akan mengalami kesulitan dalam menghadapi berbagai permasalahan di lapangan sebab, pepatah klasik mengatakan bahwa pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman kerja yang banyak tanpa memiliki Pendidikan yang tinggi, maka akan sulit memahami pekerjaan yang ada.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang adalah sebesar 0,266% atau 26,6% hasil ini diperoleh dari uji analisis regresi linier berganda dan hasil uji t yaitu 2,657. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kualifikasi pendidikannya tinggi maka kinerja pegawai nya juga ikut tinggi dan sebaliknya jika kualifikasi pendidikan rendah maka kinerja pegawai juga ikut

merendah. Kemudian sisa persentase 73,4% nya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang adalah sebesar 0,525% atau 52,5% hasil ini diperoleh dari uji analisis regresi linier berganda dan hasil uji t yaitu 2,294. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pengalaman kerja baik maka kinerja pegawai nya juga ikut meningkat dan sebaliknya jika pengalaman kerja rendah maka kinerja pegawai juga ikut merendah. Kemudian sisa persentase 47,5% nya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.
3. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dilihat dari nilai perhitungan analisis regresi berganda adalah sebesar 5,021. kontribusi pada koefisien determinasi adalah sebesar 0,294 atau 29,4% meskipun tergolong rendah namun tetap memiliki pengaruh. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kualifikasi Pendidikan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dimana setiap terjadi kenaikan pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Artinya terdapat pengaruh sebesar 5,021 antara Kualifikasi Pendidikan , Pengalaman Kerja

terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.

6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan, simpulan, dan implikasi di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Camat diharapkan lebih memperhatikan lagi faktor kualifikasi Pendidikan formal pegawai untuk penempatan tugas dan tanggung jawabnya, karena pengetahuan pegawai sangat mendukung kinerjanya serta berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pegawai Kantor Camat sebaiknya, yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada pegawai yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah pegawai tersebut dalam bekerja, selain itu dalam proses penerimaan pegawai baru sebaiknya pimpinan memperhatikan pengalaman kerja dari calon pegawai baru demi peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat.
3. Pegawai juga diharapkan tetap melakukan kinerja yang baik, seperti menjaga kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan kehadiran. Serta lebih memperhatikan lagi pelayanan dalam melayani masyarakat yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Foster, Bill.2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM. Kansius
- Handoko. H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: BBPE
- Pusparani, M. 2021. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2.4
- Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Supardi, S.Sos., M.Si, dkk.2022, *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. STIA Satya Negara Palembang
- Tirtahardja, Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Tirtayasa, A. 2015. *Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Cipocok Jaya Kota Serang*. Ilmu, F., Dan, S., Politik, I.
- Widhayu, Nigrum dkk.2013. “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Study Pada Pegawai Joint Operating-Perto Cina East Java*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6. No.2
- Wirawan, dkk.2016, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Vol.4)
- Yidiatmadja, dkk.2016, *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Industri Tenun*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha (Vol.11: 1-10)
- Sumber Perundang-Undangan
Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, *Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.