

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH I PADA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Muh. Fiqram Alfian¹, Bakhtiar Abbas², Rince Tambunan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen STIE Enam Enam Kendari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 98 pegawai dengan menggunakan metode sensus. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan kualitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Microsoft Excel*, dan *software SPSS*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa (1) Pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; (2) Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; dan (3) Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Pendidikan, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of education and work experience on the work performance of the Regional I National Road Implementation Unit at the Ministry of Public Works and Public Housing, Southeast Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative. The population in this study were all employees of the Regional I National Road Implementation Unit at the Ministry of Public Works and Public Housing of Southeast Sulawesi Province as many as 98 employees using the census method. The types of data used are quantitative and qualitative data, the data sources used are primary and secondary data. The data collection techniques used are observation and questionnaires. The analytical technique used is through multiple linear regression analysis using Microsoft Excel, and SPSS software.

Based on the results of the research conducted, it can be concluded that (1) Education and work experience simultaneously have a positive and significant effect on employee work performance; (2) Education has a positive and significant effect on employee performance; and (3) work experience has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Education, Work Experience, Work Achievement

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan umumnya didirikan untuk melangsungkan hidupnya dan mencapai suatu keuntungan secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Thaief, Baharuddin, Priyono, & Idrus (2015) menyebutkan bahwa tanpa didukung karyawan/ pegawai yang cocok baik dalam hal kuantitatif, kualitatif dan strategi operasional maka suatu perusahaan tidak akan dapat mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan mempromosikan masa depan dari perusahaan tersebut. Demi untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Memahami keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era saat ini, perusahaan yang menginginkan bertahan dalam persaingan haruslah memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif.

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Rivai (2013:92) berpendapat bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Maier dalam Wijoyo (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu. Baharuddin et al. (2013) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja karyawan antara lain: ketepatan waktu, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Salah satu alternatif jawaban pertanyaan tersebut adalah melalui pintu perubahan pendidikan dan pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Pendidikan mempunyai beberapa makna, diantara adanya suatu keinginan manusia yang paling dasar sampai dengan kebutuhan paling tinggi berupa pengembangan diri. Pendidikan merupakan karakteristik individu yang menjadi sumber status yang penting dalam organisasi kerja. Tingkat pendidikan seringkali disamakan dengan jenjang pendidikan karena kedua kata ini memiliki makna yang sama.

Menurut Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat pendidikan yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal.

Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016). Menurut Foster dalam Sartika (2015) indikator pengalaman kerja yaitu : lama waktu/ masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan diketahui bahwa prestasi kerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari

rendahnya kesadaran pegawai untuk mengikuti peraturan yang berlaku, masih ada pegawai yang berkecenderungan dijam kerja dan ada juga yang selalu menundah-nundah pekerjaan. Masalah lain yang amat mengganggu prestasi kerja pegawai pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara adalah tingkat pendidikan pegawai masih ada yang rendah, penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi, selain itu pegawai yang mengikuti pelatihan tidak mengaplikasikan ilmu yang didapatkan.

Fenomena lain yang terjadi yaitu terdapat beberapa pegawai baru sehingga pengalaman kerjanya masih kurang dan keterampilan mereka masih terbatas sehingga pekerjaan mereka kadang terlambat diselesaikan. Hal ini mencerminkan kinerja mereka masih kurang baik dan perlu perbaikan.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan riset yang berjudul “Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara”.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pendidikan

Hasbullah (2012:1) menjelaskan arti sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan kebudayaan. dalam perkembangannya, istilah pendidikan atau pedagogic berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi orang dewasa.

Menurut Djumali dkk (2014: 1), “pendidikan adalah untuk mempersiapkan manusia dalam memecahkan problem kehidupan di masa kini maupun di masa yang akan datang”. Menurut Sutrisno (2016: 29), pendidikan merupakan aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain.

Menurut Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Menurut Fahrur dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat pendidikan yaitu

1. Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah, dan
2. Pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Widi Lestari (2011) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi

- 1) Dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan
- 2) Dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Indikator pendidikan dalam penelitian ini diadopsi menurut Fahrur dalam Liza dan Suktiarti (2013) yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal.

Konsep Pengalaman Kerja

Bangun (2012: 210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Foster dalam Sartika (2015) yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Konsep Prestasi Kerja

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2016) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Baharuddin *et al.* (2013) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja pegawai antara lain:

1. Ketepatan waktu merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dikerjakannya tepat sesuai waktu yang efisien.
2. Kuantitas kerja merupakan hasil kerja pegawai didasarkan pada pencapaian target yang sudah distandarkan jumlahnya dalam waktu tertentu oleh atasan atau organisasi.
3. Kualitas kerja merupakan hasil kerja pegawai didasarkan pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, apakah hasil pekerjaannya memenuhi mutu hasil pekerjaan seperti yang ditetapkan dalam standar mutu.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara sebagai berikut :

- H₁: Pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H₂: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H₃: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini maksudkan untuk menguji pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Populasi maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 98 pegawai diluar pimpinan dengan menggunakan metode sensus.

Jenis data dalam penelitian yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Pengukuran data yang berkaitan dengan variabel bebas maupun terikat dilakukan dengan menggunakan skala likert, dalam pengelolaan data, skala likert termasuk data interval. Cara menganalisis terhadap data yang telah

diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Microsoft Excel*, dan *software SPSS*.

HASIL PENELITIAN

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan tahapan dan hasil analisis sebagai berikut :

1. Koefisien Determinasi (R^2) dan Korelasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara bersamaan. Nilai koefisien determinasi berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas yang ada semakin besar dalam menjelaskan variabel terikat, tetapi bila nilai R^2 mendekati nol maka variabel bebas semakin kecil dalam menjelaskan variabel terikat. Adapun nilai dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,685	2,23833

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber :Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,696 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung pendidikan (X_1), dan pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) adalah 69,6% yang artinya bahwa variabel pendidikan (X_1), dan pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,834 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebesar 0,834 Hubungan ini secara statistika tergolong kuat. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Nilai Uji F dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Signifikansi (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205,701	2	102,851	31,488	,000 ^b
Residual	310,299	95	3,266		
Total	516,000	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber :Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 2. di atas, diketahui nilai signifikansi (P-Value) pada 0,000. Karena nilai signifikansi (P-Value) $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat

pengaruh variabel pendidikan (X_1), dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Y).

3. Uji Parsial

Pengujian statistik apakah analisis jabatan, pendidikan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 3. Pengaruh Parsial Hubungan antar variabel (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,137	1,465		1,459	,148
	X1	,955	,186	,488	5,122	,000
	X2	,310	,138	,214	2,251	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji simultan dan parsial maka model persamaan regresi yang dapat diperoleh adalah:

$$Y = 2,137 + 0,955 X_1 + 0,310 X_2$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja pegawai

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pengalaman Kerja

β_0 = Koefisien intercept (konstanta)

Koefisien intercept sebesar 7,949 menginterpretasikan bahwa tanpa melibatkan pendidikan dan pengalaman kerja, nilai prestasi kerja pegawai sebesar 7,949.

Model regresi di atas menginterpretasikan bahwa semakin baik pendidikan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan, begitupun sebaliknya. Sedangkan semakin baik pengalaman kerja maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan, begitupun sebaliknya.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Hipotesis pertama pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara simultan (bersama-sama) variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Atas dasar ini, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
- 2) Hipotesis kedua pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Atas dasar ini, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

- 3) Hipotesis ketiga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,027 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Atas dasar ini, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap analisis tersebut. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian empirik yang telah dilakukan sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Lebih jelasnya uraian pengaruh dari variabel laten yang didesain dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Artinya semakin baik bahwa pendidikan dan pengalaman kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin baik pula. Oleh karena itu peningkatan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan pendidikan dan pengalaman kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa pendidikan telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa responden telah menilai baik pendidikan pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara apabila dipersepsi dari pendidikan formal dan pendidikan non formal. Selanjutnya hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dirasakan oleh pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik dinilai dari segi lama waktu/masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Kemudian hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, artinya bahwa pendidikan dan pengalaman kerja memang sangat diperlukan pegawai untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik dan tujuan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori sangat baik yang dinilai dari segi ketepatan waktu, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal Armawansyah, dkk. (2016) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara artinya bahwa semakin baik pendidikan dan pengalaman kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu pegawai semakin baik.

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai.

Menurut Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat pendidikan yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal.

Pendidikan yang baik akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu. Baharuddin et al. (2013) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja karyawan antara lain: ketepatan waktu, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Erfah Robyardi, (2020) mengemukakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sejalan dengan hal ini hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal Armawansyah, dkk. (2016) menunjukan bahwa pendidikan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik pendidikan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan pengalaman kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik pengalaman kerja pegawai maka tingkat prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin baik.

Menurut Manullang (2008, p.102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Menurut Foster dalam Sartika (2015) yaitu : lama waktu/masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Oleh karena itu kunci keberhasilan yang akan diraih kedepan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara adalah dengan cara meningkatkan pengalaman kerja pegawai.

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu. Baharuddin et al. (2013) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja karyawan antara lain: ketepatan waktu, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Erfah Robyardi, (2020) mengemukakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sejalan dengan hal ini hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal Armawansyah, dkk. (2016) menunjukan bahwa pendidikan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Emi Wakhyuni dan Ade Anisyah Dalimunthe (2020) menunjukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurahman Ikbal dan Kartini Aprianti (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Gabriella Fiani, Adolfini dan Irvan Trang (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pendidikan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Semakin baik penerapan pendidikan dan pengalaman kerja mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator pendidikan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Semakin baik pendidikan pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator pengalaman kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Semakin baik pengalaman kerja pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara.

SARAN

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi kepala Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara yang berorientasi pada prestasi kerja pegawai agar lebih memperhatikan indikator variabel pendidikan yaitu kepedulian para atasan langsung yang perlu tingkatan dari segi kantor mengharuskan pegawai untuk memiliki ijasah sesuai dengan persyaratan jabatan, pegawai mempunyai

kemampuan dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan dan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki masih perlu peningkatan.

2. Bagi kepala Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara yang berorientasi pada prestasi kerja pegawai agar lebih memperhatikan indikator variabel pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa bekerja yang dinilai dari pegawai sudah cukup lama bekerja di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sulawesi Tenggara, lama waktu pegawai bekerja dapat memberikan kemudahan dalam bekerja dan pengalaman kerja yang dimiliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang pegawai dilakukan pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat masih perlu peningkatan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda atau indikator yang digunakan pada masing-masing variabel perlu dikembangkan agar diteliti kembali pada organisasi yang berbeda misalnya pengetahuan dan keterampilan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharudin, Aris dkk. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang), *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6 (2), 56-68.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Djumali dkk. 2014. *Landasan Pendidikan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Emi Wakhyuni dan Ade Anisyah Dalimunthe (2020) "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo". *Jurnal Manajemen Tools* Vol. 12 No. 2 Desember 2020 ISSN : 2088-3145
- Gabriella Fiani, Adolfini dan Irvan Trang (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride PTt. Gojek (Studi Pada Driver Go-Ride Di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado)". *Jurnal EMBA* Vol.8 No.3 Juli 2020, Hal. 164 -173 ISSN 2303-1174.
- Hasbullah. (2012). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Lestari, Widi. (2011). "Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati". Skripsi.
- Liza, & Suktiarti. (2013). *Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan*. Skripsi. Jurusan S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan
- Nurahman Ikbil dan Kartini Aprianti (2020) "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima". *DIMENSI*, VOL. 9, NO. 3 : 549-563 November 2020 ISSN: 2085-9996.
- Rahmawati. (2016). *Seminar Hasil TIMMS 2015*. Diakses pada 24 Februari 2017 dari <http://puspendik.kemdikbud.go.id/seminar/upload/RahmawatiSeminar-Hasil-TIMSS-2015.pdf>
- Rizal Armawansyah, Heru Susilo dan M. Djadi Mukzam. (2016) "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 37 No. 2 Agustus 2016 *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Rivai, Veithzal., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

- Sartika, Amwiarni. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Palu : Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, Edy., 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Thaief, Ilham., Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang), 7 (11), 23-33. ISSN 1918-7173.
- Wariati, Nana, et. All. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur". Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.
- Wijoyo. S, 2014, Psikologi Industri dan Organisasi, Cet. Keempat, Hal 77, Kencana, Jakarta

