

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI PENGALAMAN, MASA KERJA,
PELATIHAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN DI DINAS KETAHANAN
PANGAN DAN PERTANIAN KOTA SURAKARTA**



TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh :

KUSALA DEWI
NIM: 2024P20012

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

2026

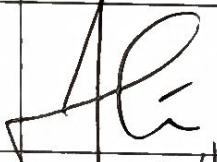
LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI PENGALAMAN, MASA KERJA, PELATIHAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KOTA SURAKARTA

Diajukan Oleh :

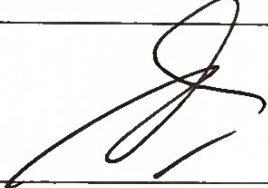
KUSALA DEWI
NIM: 2024P20012

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Pembimbing 1)		23/2 2026
2. Dr. Kartika Hendra TS, SE, M.Si.Akt, CA, CSRS, CSRA (Pembimbing 2)		20/2026 /Kd

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Kusala Dewi
NPM : 2024P20012
Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau dari Pengalaman, Masa Kerja, Pelatihan dan Tingkat Pendidikan di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Surakarta

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Pembimbing 1)		23/2 2026
2. Dr. Kartika Hendra TS, SE, M.Si.Akt, CA, CSRS, CSRA (Pembimbing 2)		20/2026 Feb.

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Suhendro, SE, M.Si.Ak (Dekan Fakultas Ekonomi)		20/2 '26
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM (Kaprodi Magister Manajemen)		23/2 2026
Tanggal Lulus	2 Pebruari 2026	
Nomor Register	3068/KPTS/UT/MM UNIBA/II/2026	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Kusala Dewi
NPM : 2024P20012
Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau dari Pengalaman, Masa Kerja,
Pelatihan dan Tingkat Pendidikan di Dinas Ketahanan Pangan
Dan Pertanian Kota Surakarta

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI MAGISTER ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Penguji 1)		23/2 2026
2. Dr. Kartika Hendra TS, SE, M.Si.Akt, CA, CSRS, CSRA (Penguji 2)		20/2026 Feb.
3. Dr. Suhendro, SE, M.Si.Ak (Penguji)		20/26 2

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Kusala Dewi

NPM : 2024P20012

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pengalaman, Masa Kerja,
Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Di Dinas Ketahanan Pangan
Dan Pertanian Kota Surakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 2 Februari 2026



Kusala Dewi

MOTTO

"Ilmu itu didapat dengan belajar, dan kesabaran itu didapat dengan melatih diri untuk bersabar." - HR. Bukhari

"Anda harus meyakinkan hati bahwa apa pun yang Tuhan menetapkan adalah hal yang paling tepat dan paling bermanfaat bagi Anda." - Abu Hamid Al Ghazali

"Keberhasilan adalah hasil dari kerja keras, ketekunan, dan belajar dari kegagalan." - Colin Powell

LEMBAR PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga akhirnya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku dan mertuaku, terimakasih atas doa dan dukungannya yang sudah diberikan sampai tesis ini selesai.
2. Suami dan ayah dari anak-anakku, Mas Dhony Suryo Prabowo yang telah memberikan cinta, kesabaran, dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya.
3. Anak-anakku, Mas Akmal Aryasatya dan Adik Pria Bernama Abisatya yang selalu mendukung dan mendoakan Bunda, terimakasih sayang-sayangku.
4. Saudara-saudaraku terimakasih untuk semangat yang diberikan sampai tesis ini selesai.
5. Teman-teman Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta, terima kasih atas bantuan dan motivasinya.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pengalaman, Masa Kerja, Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Surakarta”. Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Penyusunan tesis ini guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Dalam penulisan tesis ini penulis mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, dengan rasa hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Suhendro, SE, M.Si,Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh program Pascasarjana Magister Sains (M.Si).
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM, Selaku Kepala Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta, yang telah mengijinkan penulis untuk menempuh studi pada Program Pascasarjana Magister Sains (M.Si).
4. Dr. H. Bambang Mursito, MM, selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
5. Dr. Kartika Hendra TS, SE, M.Si.Akt, CA, CSRS, CSRA, selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan koreksi dalam penulisan tesis ini dan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.

6. Segenap Dosen Pascasarjana UNIBA yang telah memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.
7. Seluruh staf Program Pascasarjana, terimakasih bantuan administrasi kepada saya.
8. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak sebagai bahan masukan dan evaluasi demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Surakarta, 2026
Penulis

Kusala Dewi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS.....	iiiv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
MOTTO.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xij
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Batasan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian yang Relevan	19
C. Kerangka Konseptual Penelitian.....	22
D. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu	27

C. Populasi dan Sampel	28
D. Teknik Sampling	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Definisi Operasional Variabel	31
G. Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Instansi	43
B. Deskripsi Responden	49
C. Analisa Data.....	51
D. Pembahasan	61
E. Keterbatasan	64
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Implikasi	65
C. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	33
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman (X1).....	349
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel Masa Kerja (X2).....	34
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X3)	35
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X4)	35
Tabel III.7 Hasil Uji Reabilitas	36
Tabel IV.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.2 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan	50
Tabel IV.3 Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.4 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel IV.5 Hasil Uji Multikolineritas	54
Tabel IV.6 Hasil Uji Heterokedastisitas	55
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	58
Tabel IV.9 Hasil Uji t.....	59
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian	22
Gambar IV.1. Bagan Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	49
Gambar IV.2 Grafik Histogram Normalitas	52
Gambar IV.3 Grafik Normal P-P Plot.....	52
Gambar IV.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kuisioner Penelitian

Lampiran II. Matrik Jurnal

Lampiran III. Data Scoring 20 Responden untuk Uji Instrumen

Lampiran IV. Hasil Uji Instrumen

Lampiran V. Data Scoring 54 Responden Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Lampiran VI. Data Responden

Lampiran VII. Analisis Data

Lampiran VIII. Tabel r, Tabel F, Tabel t

ABSTRACT

Kusala Dewi, 2024P20012. *Employee Performance Reviewed from Experience, Length of Service, Training and Education Level at the Food Security and Agriculture Service of Surakarta City*, Thesis. Postgraduate Program of Master of Science (M.Si). Batik Islamic University of Surakarta. 2025

The purpose of this study was to determine whether there is a significant influence between the variables of experience, length of service, training, and education level on employee performance at the Surakarta City Food Security and Agriculture Agency.

This research method used a quantitative descriptive research design. The population of employees working at the Surakarta City Food Security and Agriculture Agency was 94 people. The sampling technique used in this study was purposive sampling, with 54 respondents. Data collection used a questionnaire. The data analysis technique used was statistical analysis, namely multiple linear regression, processed using SPSS software.

Based on the results of the hypothesis testing and the discussion, it can be concluded that experience has a positive and significant effect on employee performance at the Surakarta City Food and Agriculture Security Agency. Length of service has a positive and significant effect on employee performance at the Surakarta City Food and Agriculture Security Agency. Training has a positive and significant effect on employee performance at the Surakarta City Food and Agriculture Security Agency. Education level has a positive and significant effect on employee performance at the Surakarta City Food and Agriculture Security Agency.

Keywords: *employee performance, experience, length of service, training, education level*

ABSTRAK

Kusala Dewi, 2024P20012. Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pengalaman, Masa Kerja, Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta, Tesis. Program Pascasarjana Magister Sains (M.Si). Universitas Islam Batik Surakarta. 2025

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara variable pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian diskriptif kuantitatif. Populasi pegawai yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta yang berjumlah 94 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah responden 54 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan Pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta. Masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

Kata Kunci: kinerja pegawai, pengalaman, masa kerja, pelatihan, tingkat pendidikan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Teknologi dan ilmu pengetahuan yang berkembang pesat saat ini menyebabkan peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan unsur yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi bisa berupa perusahaan atau instansi. Dengan peran sumber daya manusia secara maksimal maka akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, selain didukung dari sumber daya yang lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah instansi yang menjalankan operasional instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan keluaran sesuai dengan rencana, karena sumber daya manusia merupakan kunci dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan dari instansi. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan dari instansi tersebut, maka diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik (Yusman *et al.*, 2021). Sumber daya manusia yang ingin diperoleh secara optimal dan mampu mempertahankan suatu organisasi, maka perlu peningkatan kinerja pegawai agar tercapai tujuan organisasi. Seiring meningkatnya kualitas sumber daya manusia maka diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan pelaksanaan tugas. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi (Yasin *et al.*, 2021). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya, yang didasarkan pada pengalaman, kecakapan dan keunggulan serta waktu yang telah dilakukan dengan baik (Readi dan Sedyatuti, 2023).

Suatu organisasi terkadang menuntut kinerja yang tinggi pada pegawainya dengan mengabaikan faktor - faktor yang mempengaruhinya. Padahal faktor - faktor tersebut juga perlu membutuhkan perhatian demi peningkatan kinerja pegawai. Apabila faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilakukan dan dikelola dengan baik, maka akan memberikan pengaruh dan dampak positif bagi kinerja pegawai dan tujuan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain Pengalaman, Masa Kerja, Pelatihan dan Tingkat Pendidikan.

Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Pengalaman kerja bertautan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan olehnya. Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk

dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kapabilitas keterampilan semakin bertambah. Dengan memiliki pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat (Nurmega, 2022). Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Yasin *et al.*, 2021) yang mengatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

Kinerja pegawai dapat juga ditentukan dari Masa Kerja. Masa kerja menunjukkan beberapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu. Masa kerja karyawan ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja (Jayanti dan Dewi, 2021). Idealnya semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya semakin fasih. Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Supriyatna, 2020) yang mengatakan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo.

Kinerja pegawai juga sangat ditentukan oleh Pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan yang berkelanjutan, dikarenakan perkembangan pengetahuan yang meningkatkan kemajuan teknologi, sehingga perlunya

seorang karyawan mengikuti arus perkembangan tersebut, sehingga dengan adanya peningkatan kemampuan melalui pelatihan peran dari seorang karyawan lebih kreatif dan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Readi dan Sedyastuti, 2023). Pelatihan yang diikuti oleh pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan memberikan pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan baru bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil penelitian (Putri dan Astuti, 2022) mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta.

Kinerja pegawai juga ditentukan dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan memiliki dampak signifikan pada penempatan pekerjaan, karena karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung mempunyai kecerdasan tinggi pula. Mereka juga lebih mampu dalam memahami berbagai hal baru ketika dihadapkan pada berbagai situasi. Pendidikan yang tinggi juga dapat memengaruhi perubahan dalam sikap dan gaya hidup sehari-hari karyawan, berbeda dengan karyawan dengan latar belakang pendidikan rendah. Dengan demikian, individu dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung menunjukkan kreativitas kerja yang tinggi pula (Putri *et al.*, 2024). Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian (Damayanti *et al.*, 2024) yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Entrepreneur Multi Technology.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta terdiri dari Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Pertanian dan Perikanan, Bidang Veteriner, UPTD Aneka Usaha Perikanan dan UPTD Rumah Potong Hewan dan Pusat Kesehatan Hewan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pangan, pertanian, kelautan dan perikanan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan urusan pertanian yang terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta pada urusan pemerintahan bidang ketahanan pangan, urusan bidang veteriner, urusan bidang pertanian dan perikanan. Dalam pelaksanaan tugas dan kewenangan tersebut diperlukan pegawai yang berkompetensi, piawai dan handal dalam bekerja sehingga tercapai kinerja yang maksimal.

Beragamnya hasil penelitian terdahulu tentang hubungan variabel, penelitian ini menguji kembali pengaruh pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja. Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
2. Kurangnya pengalaman pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
3. Keberagaman masa kerja pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan

Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

4. Belum optimalnya pengadaan pelatihan yang ada di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
5. Keberagaman tingkat pendidikan pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta?
4. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta?

D. Batasan Masalah

Untuk mencegah meluasnya pokok permasalahan dalam penelitian ini, maka dikemukakan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan adalah pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan.

3. Penelitian dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta di Jl. Tjwan Yap Bing (Jagalan) No. 26 Surakarta.
4. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisa pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
2. Mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
4. Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pengembangan ilmu manajemen bidang sumber daya manusia untuk menyediakan bukti empiris pengaruh pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Organisasi/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Kepegawaian dan Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta untuk mempertahankan tingkat kinerja pegawai melalui pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu dapat menjadi pertimbangan dan dasar yang objektif pengambilan keputusan dalam sumber daya manusia pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

b. Bagi Masyarakat/Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah (Ramly, T. A., 2021:10). Menurut (Kuswarak dan Yamin, Y., 2023:42) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (Juniarti dan Putri, 2021:45) bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa referensi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan tertentu seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Silaen *et al.*, (2022:125-126) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis dan kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IO) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi tersebut dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha untuk mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Silaen *et al.*, (2022:126) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu:

- 1) Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2) Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3) Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

c. Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Jayanti dan Dewi (2021) adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas

Penilaian kinerja karyawan yang dapat diukur dengan kuantitas kerja yang di selesaikan selama waktu tertentu, dengan kuantitas tersebut maka karyawan akan memiliki kemampuan dan

kepercayaan untuk melakukan kerja di organisasi.

2) Kualitas

Pengukuran kinerja karyawan dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian juga dapat dilihat dari kecakapan dan juga hasil kerja.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan penyelesaian pekerjaan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

2. Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman

Menurut Jayanti & Dewi (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Menurut Silaen *et al.*, (2021:34) bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan.

Adapun menurut pendapat Khaeruman *et al.*, (2021:81), pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan

di suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian pengalaman kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan ketrampilan seseorang yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Indikator Pengalaman

Menurut Jayanti & Dewi (2021), indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

1) Waktu

Lamanya seseorang melaksanakan tugas yang nantinya akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering mengerjakan tugas sejenis maka orang tersebut akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin meningkat jenis tugas yang dikerjakan seseorang maka orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

4) Penerapan

Penerapan pengetahuan yang semakin banyak maka keterampilan serta sikap seseorang dalam mengerjakan tugas tentunya akan diikuti oleh pengalaman kerja yang meningkatkan.

5) Hasil

Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih banyak

maka akan mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik.

3. Masa Kerja

a. Pengertian Masa Kerja

Menurut Supriyatna (2022) secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Hal ini diartikan jika seorang karyawan yang telah mempunyai jangka waktu yang relatif masa kerja tidak akan mengalami kesulitan yang berarti dalam melakukan proses produksi dalam kerja. Masa kerja seorang karyawan memungkinkan minimnya terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan sehingga tidak mengganggu dalam proses produksinya sehingga perusahaan tetap memenuhi target perusahaan. Sedangkan menurut Rudiansyah (2014:44) Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbang tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi yang dihitung sejak adanya hubungan kerja antara pegawai dan organisasi.

b. Indikator Masa Kerja

Menurut Jayanti & Dewi (2021), indikator-indikator yang

mempengaruhi masa kerja di antaranya :

1) Tingkat kepuasan kerja

Merupakan bagian dari aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, rasa puas tercipta dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan serta harapan tentang pekerjaan yang di hadapi.

2) Stres lingkungan kerja

Sesuatu kondisi ketegangan yang tercipta karena adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berfikir.

3) Pengembangan karir

Suatu urutan posisi / jabatan yang ditempati seseorang pada masa kehidupan tertentu atau dapat dikatakan juga penempatan posisi/ jabatan bagian rangkaian dari posisi/ jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya.

4) Kompensasi hasil kerja

Seluruh imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan kompensasi dapat berupa fisik ataupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan kepada perusahaan tempat bekerja.

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Readi dan Sedyastuti (2023), pelatihan (training) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan seorang dalam meningkatkan kinerja. Menurut Mas'ud (2024:68) Pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Rusby (2017:173), pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakannya (*job orientation*). Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Sedangkan menurut Sundari dan Almubaroq (2023:35) bahwa pelatihan karyawan adalah suatu metode atau proses yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pelatihan karyawan dapat dilakukan untuk berbagai tujuan, seperti untuk memperkenalkan produk baru, meningkatkan keterampilan teknis atau non-teknis, meningkatkan kualitas pelayanan

pelanggan, atau meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

Berdasarkan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai atau karyawan.

b. Indikator Pelatihan menurut Sundari dan Almubaroq (2023:37-38)

- 1) Jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Data karyawan yang telah mengikuti pelatihan.
- 2) Tingkat partisipasi karyawan dalam pelatihan. Peserta aktif terlibat dalam pelatihan, baik melalui diskusi, tanya jawab, maupun kegiatan praktis.
- 3) Tingkat kepuasan karyawan terhadap pelatihan. Peserta merasa puas dengan kualitas pelatihan, materi, metode pengajaran, dan fasilitas yang disediakan.
- 4) Tingkat peningkatan keterampilan karyawan setelah mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan materi pelatihan.
- 5) Peningkatan produktivitas karyawan setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan, baik secara individu maupun tim.
- 6) Peningkatan kualitas pekerjaan karyawan setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan dapat meningkatkan pekerjaan karyawan.
- 7) Penurunan tingkat kesalahan atau kegagalan pekerjaan karyawan

setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan dapat membantu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas produk/layanan.

5. **Tingkat Pendidikan**

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan menurut Mas'ud (2024:52) merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Menurut Silaen *et al.*, (2021:213) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Tingkatan Pendidikan menurut Lestari (2016:3) adalah 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 terorganisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah tahapan belajar yang berkelanjutan dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan tingkah laku.

b. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan menurut Khoirunnisa *et al.*, (2022)

yaitu :

- 1) Jenjang pendidikan. Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan Perguruan Tinggi.
- 2) Kesesuaian jurusan. Menilai apakah pendidikan yang ditempuh sesuai dengan kebutuhan dan posisi kerja yang akan ditempati.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan digunakan sebagai dasar penyusunan penelitian dan dapat dijadikan suatu pandangan yang berguna untuk bahan acuan dalam penelitian. Berikut ini beberapa hasil dari penelitian yang relevan dengan judul penulis, antara lain:

1. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai

Penelitian tentang pengalaman terhadap kinerja pegawai yang dilakukan Yasin *et al.*, (2021) di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dengan populasi dan sampel sebanyak 45 karyawan yang menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Nurmega (2022) lokasi di Balai Latihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Makassar dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 60 orang yang menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jano *et al.*, (2023) di Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere dengan populasi

dan sampel sebanyak 40 orang juga mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ratnawati *et al.*, (2020) di PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu dengan jumlah 40 responden yang hasilnya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai

Penelitian tentang masa kerja berpengaruh terhadap kinerja juga dilakukan oleh Jayanti dan Dewi (2021) di PT Saka Agung Abadi Cabang Singaraja dengan jumlah sampel 37 responden dengan hasil masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Supriyatna (2020) di PT Prima Makmur Rotokemindo Cengkareng dengan populasi dan sampel sejumlah 71 orang, menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ivana *et al.*, (2021) di PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani Serang dengan sampel 32 karyawan juga menunjukkan hasil bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syukur dan Perkasa (2024) di Summarecon Mall Kelapa Gading dengan sampel 78 responden juga menunjukkan hasil masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Penelitian tentang pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dilakukan oleh Yusman *et al.*, (2021) di Direktorat Pengamanan BP Batam dengan sampel sebanyak 92 responden yang menunjukkan hasil

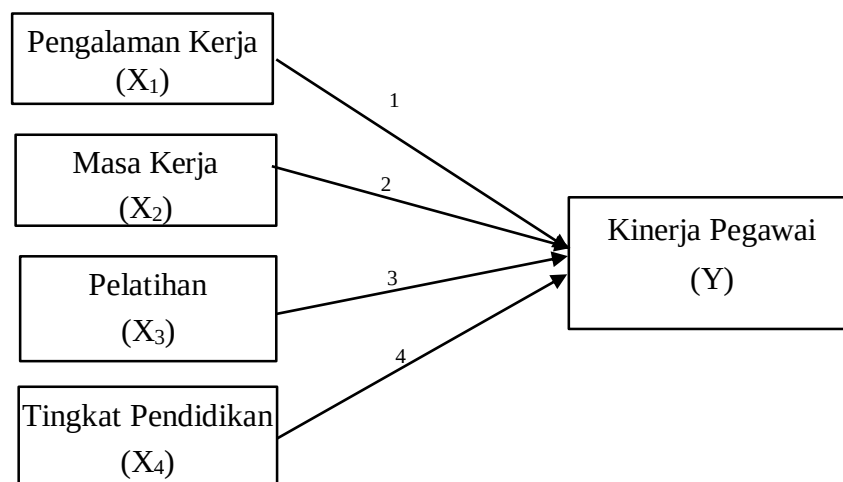
pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan Readi dan Seyastuti (2023) meneliti di PDAM Kota Malang dengan jumlah populasi dan sampel sejumlah 67 karyawan diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Safitri *et al.*, (2024) di Bagian Pertanahan dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru dengan populasi dan sampel sejumlah 32 orang menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan Mukminin *et al.*, (2020) penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros dengan sampel sejumlah 142 responden yang memberikan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2024) di PT Wirakarya Sakti Jambi dengan jumlah sampel 92 responden, menunjukkan hasil bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Damayanti *et al.*, (2024) di PT Entrepreneur Multi Technology Palembang dengan sampel sejumlah 60 responden, menunjukkan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Khoirunnisa *et al.*, (2022) di Konveksi Annisa Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang hasilnya

tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rivaldo dan Nabella (2023) di PT. Infineon Technologies Batam dengan sampel sejumlah 87 karyawan memberikan hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

1. Yasin *et al.*, (2021), Nurmega (2022), Jano *et al.*, (2023), Ratnawati *et al.*, (2020)
2. Jayanti dan Dewi (2021), Supriyatna (2020), Ivana *et al.*, (2021), Syukur dan Perkasa (2024)
3. Yusman *et al.*, (2021), Rendi dan Sedyastuti (2023), Safitri *et al.*, (2024), Mukminin *et al.*, (2020)
4. Putri *et al.*, (2024), Damayanti *et al.*, (2024), Khoirunnisa *et al.*, (2022), Rivaldo dan Nabella (2023)

D. Hipotesis

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:64). Sehubungan dengan

permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesa untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun atas kerangka penelitian diatas, maka akan digunakan untuk membuktikan hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai

Yasin *et al.*, (2021) melakukan penelitian pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan kepada 45 karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurmega (2022) menyebutkan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sampel sejumlah 60 responden di Balai Latihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Makassar. Penelitian Jano *et al.*, (2023) di Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere dengan sampel sebanyak 40 orang juga mendapatkan hasil bahwa keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ratnawati *et al.*, (2020) di PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu dengan jumlah 40 responden yang hasilnya motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

2. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai

Jayanti dan Dewi (2021) meneliti masa kerja, pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan jumlah sampel 37 responden di PT Saka Agung Abadi Cabang Singaraja. Hal ini sejalan dengan penelitian Supriyatna (2020) yang menyebutkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan jumlah sampel 71 responden di PT. Prima Makmur Rotokemindo. Penelitian Ivana *et al.*, (2021) di PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani Serang dengan sampel 32 karyawan juga menunjukkan hasil bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syukur dan Perkasa (2024) di Summarecon Mall Kelapa Gading dengan sampel 78 responden juga menunjukkan hasil tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah

H₂ : Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Yusman *et al.*, (2019) meneliti pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan jumlah sampel 92 responden di Direktorat Pengamanan

BP Batam. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Readi dan Sedyastuti (2023) yang meneliti pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan sampel 71 responden di PDAM Kota Malang yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Safitri *et al.*, (2024) di Bagian Pertanahan dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru dengan sampel sejumlah 32 orang menunjukkan motivasi, disiplin dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan Mukminin *et al.*, (2020) penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros dengan sampel sejumlah 142 responden yang memberikan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

4. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh Damayanti *et al.*, (2020) dengan jumlah populasi sebanyak 60 responden menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri *et al.*, (2024) di PT. Wirakarya Sakti dengan sampel sejumlah 92 responden didapat kesimpulan bahwa tingkat pendidikan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Khoirunnisa *et al.*, (2022) di Konveksi Annisa Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang hasilnya kepribadian dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rivaldo dan Nabella (2023) di PT. Infineon Technologies Batam dengan sampel sejumlah 87 karyawan memberikan hasil bahwa pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H₄ : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2019:13) metode penelitian kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif. Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini penulis memusatkan penelitian pada pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi.

B. Tempat dan Waktu

Penelitian dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian, Jl. Yap Tjwan Bing (Jagalan) No. 26 Jebres, Surakarta selama 4 bulan yaitu mulai Mei – Agustus 2025 yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian. Penentuan jadwal penelitian mempertimbangkan selama periode tersebut tidak ada mutasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Amruddin *et al.*, (2022:79) menyatakan bahwa populasi merupakan sekumpulan orang atau objek lengkap yang memiliki beberapa karakteristik umum yang menarik bagi peneliti dan memenuhi kriteria yang ditentukan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta yang berjumlah 94 pegawai.

2. Sampel

Amruddin *et al.*, (2022:80) menjelaskan bahwa sampel adalah sejumlah subjek atau objek yang merupakan bagian dari populasi terjangkau yang ciri-cirinya diselidiki atau diukur dan dianggap mewakili semua populasi yang dikehendaki peneliti. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

D. Tehnik Sampling

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019: 95) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan yaitu pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta yang memiliki kriteria:

1. Karyawan merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki potensi untuk mengikuti pelatihan dan jenjang karir dalam peningkatan kinerja.
2. Memiliki masa kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta minimal 1 (satu) tahun

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka.

1. Observasi

Menurut Hardani *et al.*, (2020:125) observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian. Observasi dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Dokumentasi

Menurut Hardani *et al.*, (2020:149) metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Hal ini dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Angket atau Kuesioner

Amruddin *et al.*, (2022:120) menerangkan bahwa angket (*questionary*)

atau kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat, dan perilaku. Kuesiner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan memberikan skor dalam masing-masing jawaban responden dengan skala Likert berisi 5 tingkatan preferensi jawaban sebagai berikut :

SS = Untuk jawaban sangat setuju

S = Untuk jawaban setuju

KS = Untuk jawaban kurang setuju

TS = Untuk jawaban tidak setuju

STS = Untuk jawaban sangat tidak setuju

4. Wawancara

Menurut Hardani *et al.*, (2020:408) wawancara merupakan situasi sosial antara dua orang, dimana proses psikologis yang terlibat membutuhkan kedua individu secara timbal balik dalam memberikan beragam tanggapan sesuai tujuan penelitian.

5. Studi Pustaka

Menurut Amruddin *et al.*, (2022:9) studi kepustakaan merupakan merupakan sebuah proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literatur, hasil kajian (hasil penelitian) atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel III.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Kisi – kisi Instrumen
Kinerja	Kinerja merupakan kemampuan tertentu seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Kerjasama (Jayanti dan Dewi, 2021)	1. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja 2. Saya memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja 4. Saya berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja 5. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Pengalaman	Tingkat penguasaan pengetahuan dan ketrampilan seseorang yang dimiliki dalam penyelesaian suatu pekerjaan.	1. Waktu 2. Frekuensi 3. Jenis tugas 4. Penerapan 5. Hasil (Jayanti dan Dewi, 2021)	1. Saya memiliki waktu untuk penguasaan pengetahuan dan ketrampilan kerja 2. Pengalaman yang dimiliki membantu saya menguasai pekerjaan 3. Saya mampu menerapkan jenis tugas sesuai kemampuan 4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan 5. Saya memberikan hasil kerja yang maksimal
Masa Kerja	Lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi yang dihitung sejak adanya hubungan kerja antara pegawai dan organisasi.	1. Tingkat kepuasan kerja 2. Stres lingkungan kerja 3. Pengembangan karir 4. Kompensasi hasil kerja (Jayanti dan Dewi, 2021)	1. Semakin lama bekerja membuat saya semakin mampu memahami pekerjaan 2. Lamanya bekerja dapat meningkatkan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Saya bersedia melakukan pengembangan karir 4. <i>Reward</i> dari hasil kerja telah sesuai dengan yang diharapkan 5. Saya puas dengan pekerjaan saya
Pelatihan	Proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan	1. Instruktur 2. Analisis individu	1. Saya mendapat kesempatan mengikuti pelatihan 2. Saya mengikuti pelatihan untuk

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Kisi – kisi Instrumen
	pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai atau karyawan.	3. Metode 4. Materi program (Readi dan Sedyastuti, 2023)	meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan 3. Saya mampu memahami metode pelatihan 4. Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan 5. Pelatih/mentir menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami
Tingkat pendidikan	Tahapan belajar yang berkelanjutan dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan tingkah laku	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian jurusan (Khoirunnisa <i>et al.</i> , 2022)	1. Saya memiliki jenjang pendidikan yang mampu menunjang pekerjaan 2. Jurusan pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya 3. Pekerjaan saya sesuai dengan Pendidikan terakhir saya 4. Pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan 5. Kemampuan analisis pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2020:211) pengujian validitas data digunakan untuk tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrument. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Untuk memperoleh instrument yang valid, peneliti harus menggunakan pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variable yang diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

- b. Jika r hitung $< r$ tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

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

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai tiap – tiap item

$\sum Y$ = Jumlah total item

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara X dan Y

N = Jumlah subjek

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika hasil perhitungan dari masing-masing variable menghasilkan r hitung $> r$ tabel maka dapat dikatakan data yang didapatkan valid, sedangkan bila hasil r hitung $< r$ tabel maka data yang didapat tidak valid. Penelitian ini dilakukan uji instrumen terhadap 20 responden. Adapun hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu kinerja pegawai, pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.2
Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Butir	r hitung	sig	r tabel	Keterangan
1	0.792	0.000	0.561	Valid
2	0.812	0.000	0.561	Valid
3	0.700	0.001	0.561	Valid
4	0.748	0.000	0.561	Valid
5	0.821	0.000	0.561	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi butir pertanyaan terhadap variabel kinerja pegawai yang mempunyai nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.3
Hasil uji validitas variabel pengalaman (X1)

Butir	r hitung	sig	r tabel	Keterangan
1	0.903	0.000	0.561	Valid
2	0.796	0.000	0.561	Valid
3	0.923	0.000	0.561	Valid
4	0.937	0.009	0.561	Valid
5	0.859	0.000	0.561	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi butir pertanyaan terhadap variabel pengalaman yang mempunyai nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.4
Hasil uji validitas variabel masa kerja (X2)

Butir	r hitung	sig	r tabel	Keterangan
1	0.862	0.001	0.561	Valid
2	0.915	0.000	0.561	Valid
3	0.833	0.000	0.561	Valid
4	0.696	0.001	0.561	Valid
5	0.784	0.000	0.561	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi butir pertanyaan terhadap variabel masa kerja yang mempunyai nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.5
Hasil uji validitas variabel motivasi pelatihan (X3)

Butir	r hitung	sig	r tabel	Keterangan
1	0.622	0.000	0.561	Valid
2	0.768	0.000	0.561	Valid
3	0.968	0.000	0.561	Valid
4	0.911	0.000	0.561	Valid
5	0.715	0.000	0.561	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi butir pertanyaan terhadap variabel pelatihan yang mempunyai nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.6
Hasil uji validitas variabel tingkat pendidikan (X4)

Butir	r hitung	sig	r tabel	Keterangan
1	0.851	0.000	0.561	Valid
2	0.934	0.000	0.561	Valid
3	0.949	0.000	0.561	Valid
4	0.714	0.000	0.561	Valid
5	0.922	0.000	0.561	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi butir pertanyaan terhadap variabel tingkat pendidikan yang mempunyai nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengetahui instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dengan demikian suatu instrumen dikatakan reliabel jika mampu memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018:88). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum St^2$: Jumlah variable butir

St^2 : Total variable total

Adapun hasil uji reabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja pegawai	0.831	0.600	Reliabel
2	Pengalaman	0.927	0.600	Reliabel
3	Masa kerja	0.869	0.600	Reliabel
4	Pelatihan	0.851	0.600	Reliabel
5	Tingkat pendidikan	0.924	0.600	Reliabel

Sumber : Lampiran IV

Berdasarkan Tabel III.7 diatas, maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

H. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160) uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogotov-Smirnov. Menurut Maryam (2015:64) dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi memiliki korelasi diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji *Tolerance* diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF adalah 1.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah variabel budaya kerja, kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja. Menurut Maryam (2015:59) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- (a) Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- (b) Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- (c) Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas tinggi. Nilai *cut off* yang secara umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) tujuan menguji uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser.

b. Uji Regresi Linier Berganda

1) Model regresi

Sugiyono (2019:277) menyatakan bahwa regresi linear berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preiktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien besarnya regresi/ pengaruh

X_1 = Pengalaman

X_2 = Masa Kerja

X_3 = Pelatihan

X_4 = Tingkat Pendidikan

e = error

c. Uji Kelayakan Model/ Uji F

Menurut Maryam (2015: 114) Uji F atau uji signifikan simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian :

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

2) Menentukan *level of significant* $\alpha = 0,05$

3) Perhitungan nilai F

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 (k; n-k) \quad F_{\text{hitung}}$$

Penghitungan nilai F

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Dimana :

k : Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n : Jumlah pengamatan

R^2 : Koefisien determinasi

4) Analisis menggunakan software program SPSS

5) Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$$F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$$

d. Uji Hipotesa / Uji t

Menurut Djarwanto dan Subagyo (2011: 268) Uji t digunakan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang

didapat bukanlah suatu kebetulan belaka

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta \neq 0$ (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

2) Menentukan *level of significant* $\alpha = 0,05$

3) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan :

t : Besarnya thitung

b : Koefisien Regresi

β : Nilai dari hipotesis 0

Sb : Standar error regresi

4) Analisis menggunakan software program SPSS

5) Keputusan

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan H_0 diterima

jika nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati nol (0) menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan

variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati angka satu (1), menunjukkan variabel bebas memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Pawenang 2011: 91). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana :

$ESS = Explain\ sum\ of\ square$

$TSS = Total\ sum\ of\ square$

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Sering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2_{adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}$$

Dimana :

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Latar Belakang Instansi

Pembentukan Perangkat Daerah Kota Surakarta diatur dalam Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta sebagai salah satu organisasi Perangkat daerah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pangan, pertanian, kelautan dan perikanan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan urusan pertanian yang terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta pada urusan pemerintahan bidang ketahanan pangan, urusan bidang veteriner, urusan bidang pertanian dan perikanan.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta terdiri dari Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Pertanian dan Perikanan, Bidang Veteriner, UPTD Aneka Usaha Perikanan dan UPTD Rumah Potong Hewan dan Pusat Kesehatan Hewan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Wali Kota Surakarta Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pangan, urusan pemerintahan bidang pertanian, dan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta mempunyai fungsi :

2. Perumusan kebijakan terkait penyelenggaraan pangan berdasarkan kedaulatan dan kemandirian, penyelenggaraan ketahanan pangan, penanganan kerawanan pangan, keamanan pangan, sarana dan prasarana pertanian, kesehatan hewan dan masyarakat veteriner, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian, perizinan usaha pertanian, perikanan tangkap dan budidaya;
3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum terkait penyelenggaraan pangan berdasarkan kedaulatan dan kemandirian, penyelenggaraan ketahanan pangan, penanganan kerawanan pangan,

keamanan pangan, sarana dan prasarana pertanian, kesehatan hewan dan masyarakat veteriner, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian, perizinan usaha pertanian, perikanan tangkap dan budidaya;

4. Pembinaan dan pelaksanaan tugas terkait penyelenggaraan pangan berdasarkan kedaulatan dan kemandirian, penyelenggaraan ketahanan pangan, penanganan kerawanan pangan, keamanan pangan, sarana dan prasarana pertanian, kesehatan hewan dan masyarakat veteriner, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian, perizinan usaha pertanian, perikanan tangkap dan budidaya;
5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait penyelenggaraan pangan berdasarkan kedaulatan dan kemandirian, penyelenggaraan ketahanan pangan, penanganan kerawanan pangan, keamanan pangan, sarana dan prasarana pertanian, kesehatan hewan dan masyarakat veteriner, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian, perizinan usaha pertanian, perikanan tangkap dan budidaya;
6. Pelaksanaan kesekretariatan dinas terkait perencanaan dan penganggaran, administrasi dan umum serta organisasi dan kepegawaian; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Struktur Organisasi

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian merupakan unsur pelaksana urusan bidang ketahanan pangan, urusan bidang pertanian urusan kelautan

dan perikanan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian, yang dibantu oleh :

a. Sekretariat

Dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perencanaan, penganggaran, manajemen risiko, monitoring, evaluasi dan pelaporan, kepegawaian, pengelolaan pendapatan, keuangan dan aset, pengembangan kelembagaan dan tata laksana pelayanan publik, kehumasan dan kerja sama. Sekretariat terdiri dari :

(1) Subbagian Administrasi dan Umum

Dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris yang mempunyai tugas pelaksanaan, monitoring dan evaluasi terkait pengelolaan surat menyurat, pengelolaan arsip, pengelolaan sarana prasarana dinas, pengelolaan pelayanan umum dinas, pengadaan dan penatatausahaan barang milik daerah pada dinas, pengelolaan administrasi keuangan dinas serta administrasi pendapatan daerah kewenangan dinas.

(2) Kelompok Jabatan Fungsional yang melaksanakan tugas sesuai keterampilan atau keahlian sebagai penunjang tugas dan fungsi sekretariat.

b. Bidang Ketahanan Pangan

Dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas yang mempunyai tugas menyelenggarakan kebijakan daerah terkait ketersediaan dan distribusi pangan, cadangan dan penganeekaragaman konsumsi pangan, kerawanan pangan dan keamanan pangan. Bidang Ketahanan Pangan terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional yang melaksanakan tugas sesuai keterampilan atau keahlian sebagai penunjang tugas dan fungsi di bidang Ketahanan Pangan.

c. Bidang Pertanian dan Perikanan

Dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pertanian dan Perikanan terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional yang melaksanakan tugas sesuai keterampilan atau keahlian sebagai penunjang tugas dan fungsi di bidang Pertanian dan Perikanan.

d. Bidang Veteriner

Dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas yang mempunyai tugas menyelenggarakan kebijakan daerah terkait kesehatan hewan, kesehatan masyarakat veteriner, kesejahteraan hewan dan perizinan usaha pertanian. Bidang Veteriner terdiri atas kelompok Jabatan

Fungsional yang melaksanakan tugas sesuai keterampilan atau keahlian sebagai penunjang tugas dan fungsi di bidang Veteriner.

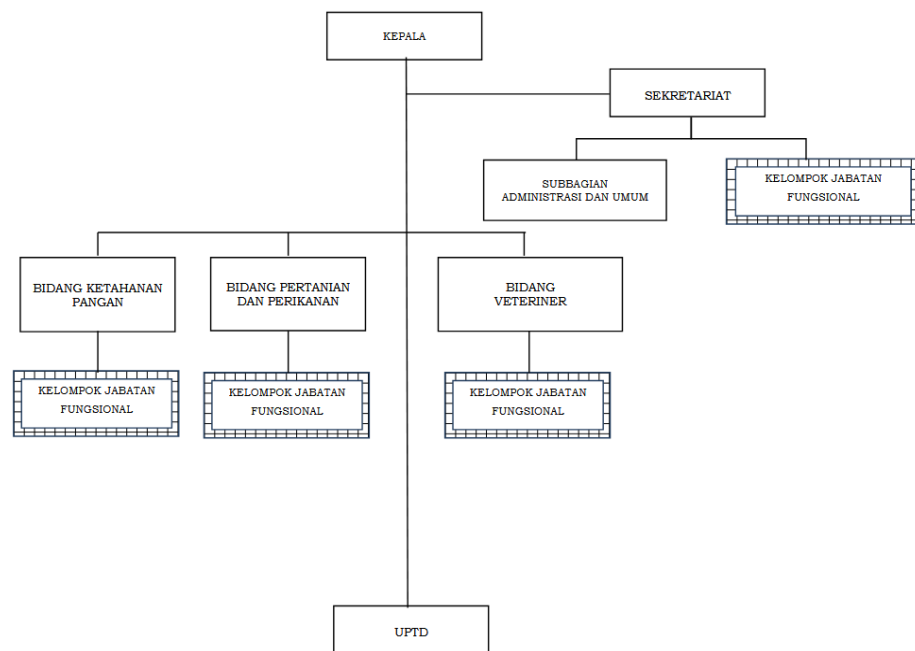
e. UPTD Aneka Usaha Perikanan

UPTD ditetapkan berdasarkan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 15 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah. UPTD Aneka Usaha Perikanan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau teknis penunjang serta urusan pemerintahan yang bersifat pelaksanaan di wilayah kerjanya dalam memberikan layanan penyediaan benih ikan dan pengelolaan sarana prasarana pemasaran ikan serta penjaminan mutu hasil perikanan dan olahan hasil perikanan UPTD Aneka Usaha Perikanan. UPTD Aneka Usaha Perikanan terdiri atas Kepala UPTD, Subbagian Tata Usaha, Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

f. UPTD RPH dan Puskeswan

UPTD RPH dan Puskeswan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau teknis penunjang serta urusan pemerintahan yang bersifat pelaksanaan di wilayah kerjanya dalam memberikan layanan penanganan pemotongan daging hewan ternak, pelayanan kesehatan hewan dan

kesehatan masyarakat veteriner dalam pengamanan hasil produk. UPTD RPH dan Puskesmas terdiri atas Kepala UPTD, Subbagian Tata Usaha, Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.



Gambar IV.1 Bagan Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian

B. Deskripsi Responden

Jumlah sampel pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta adalah 54 orang. Jumlah berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja terlihat di bawah ini:

1. Jenis kelamin

Tabel IV.1

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – laki	22	40,70
Perempuan	32	59,30
Jumlah	54	100

Sumber: Lampiran VI

Berdasarkan data pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa responden Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (40,70%) dan perempuan berjumlah 32 orang (59,30%).

2. Pendidikan terakhir

Tabel IV.2
Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
SD	1	1,90
SMP	2	3,70
SMA	6	11,10
D3	9	16,70
S1	31	57,40
S2	5	9,30
Jumlah	54	100

Sumber: Lampiran VI

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat kemampuan SDM dari tingkat pendidikan formal sejumlah 54 pegawai menunjukkan paling banyak responden berpendidikan S1 sebanyak 31 orang (57,40%), kemudian responden berpendidikan D3 sebanyak 9 orang (16,70%), S2 sejumlah 5 orang (9,30%), SMA sejumlah 6 orang (11,10%), SMP sejumlah 2 orang (3,70%) dan SD sejumlah 1 orang (1,90%).

3. Masa kerja

Tabel IV.3
Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1-5 tahun	21	38,90
>5-10 tahun	6	11,10
>10-15 tahun	5	9,30
>15 tahun	22	40,70
Jumlah	54	100

Sumber: Lampiran VI

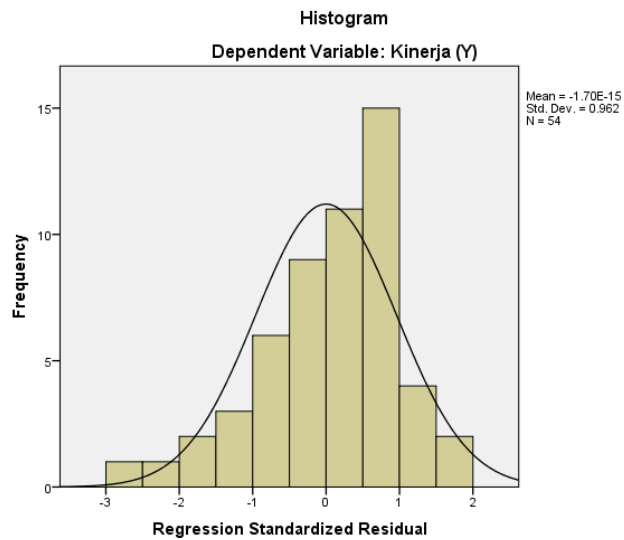
Berdasarkan data pada tabel diatas bahwa lama bekerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta yang lebih dari 15 tahun paling banyak yaitu 22 orang (40,70%), terbanyak kedua adalah 1-5 tahun yaitu 21 orang (38,90%), terbanyak ketiga adalah lebih dari 10-15 tahun yaitu 6 orang (11,10%) dan yang terakhir lebih dari 10-15 tahun sebanyak 5 orang (9,30%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang sudah lama bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta sudah memahami betul pekerjaan dan kondisi serta perubahan tempat kerja.

C. Analisa Data

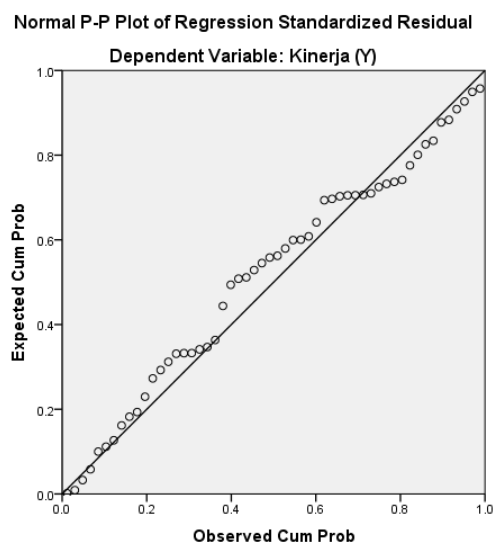
1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penguji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data mendekati atau mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS dengan melakukan perbandingan tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha (α), sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil dari uji normalitas adalah sebagai berikut:



Sumber : Lampiran VII
Gambar IV.2 Grafik Histogram Normalitas



Sumber : Lampiran VII
Gambar IV.3 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar grafik diatas normal plot dapat disimpulkan bahwa histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar

grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov test*. Dalam uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) ini, residual dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi variabel lebih besar dari 0.05. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78465469
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.065
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran VII

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa tingkat signifikansi yang didapat dalam pengujian ini lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi antar

variabel *independen* tersebut. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dapat terbebas dari multikolinieritas antar variabel independen apabila:

1. Jika Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 : Tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika Nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 : Terjadi multikolinearitas

Tabel IV.5
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman	0,900	1,111	Tidak terjadi multikolinearitas
Masa kerja	0,621	1,610	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan	0,633	1,580	Tidak terjadi multikolinearitas
Tingkat pendidikan	0,914	1,094	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran VII

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

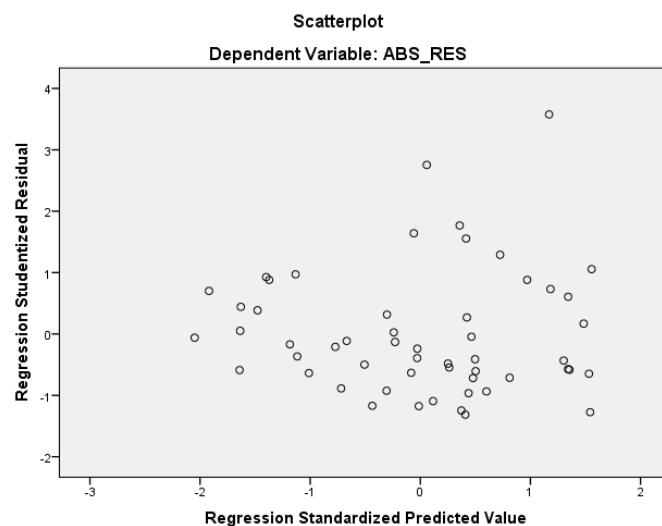
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kepercayaan 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.6
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai t	Sig	Batas	Keterangan
Pengalaman	0,869	0,389	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Masa kerja	0,015	0,988	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pelatihan	-0,278	0,782	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Tingkat pendidikan	-0,262	0,795	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Lampiran VII

Berdasarkan tabel dapat diketahui dapat diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa pengalaman mempunyai nilai sig. $0,389 < 0,05$, masa kerja mempunyai nilai sig. $0,988 < 0,05$, pelatihan mempunyai nilai sig. $0,782 < 0,05$ dan tingkat pendidikan mempunyai nilai sig. $0,795 < 0,05$. Dengan demikian variable yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokendastisitas. Hasil uji heterokendastisitas dengan gambar Sactterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut :



Sumber : Lampiran VII
Gambar IV.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar IV.4 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

a. Model regresi

Analisis regresi berganda adalah analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua atau lebih variable independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variable dependen dengan menggunakan variable independen.

Tabel IV.7
Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	-0,377	Negatif
2	Pengalaman	0,238	Positif
3	Masa Kerja	0,296	Positif
4	Pelatihan	0,258	Positif
5	Tingkat Pendidikan	0,224	Positif

Sumber: Lampiran VII

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = - 0,377 + 0,238 X_1 + 0,296 X_2 + 0,258 X_3 + 0,224 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (α) = -0,377

Artinya jika nilai apabila konstanta (α) = -0,377 sedangkan variabel pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai sebesar - 0,377 dan menunjukkan hasil negatif.

2. Koefisien pengalaman (β_1) = 0,238

Koefisien regresi variabel pengalaman sebesar 0,238. Artinya apabila variabel pengalaman meningkat, sementara variabel masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,238 dan menunjukkan hasil yang positif.

3. Koefisien masa kerja (β_2) = 0,296

Koefisien regresi variabel masa kerja sebesar 0,296. Artinya apabila variabel masa kerja meningkat, sementara variabel pengalaman, pelatihan dan tingkat pendidikan diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,296 dan menunjukkan hasil yang positif.

4. Koefisien pelatihan (β_3) = 0,258

Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,258. Artinya apabila variabel pelatihan meningkat, sementara variabel pengalaman, masa kerja dan tingkat pendidikan diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,258 dan menunjukkan hasil yang positif.

5. Koefisien tingkat pendidikan (β_4) = 0,224

Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,224. Artinya apabila variabel tingkat pendidikan meningkat, sementara variabel pengalaman, masa kerja dan pelatihan diasumsikan nilai dari model

regresi adalah tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,224 dan menunjukkan hasil yang positif.

b. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model (Uji F-test) digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah layak dan variable independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Ghozali, 2019). Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan $p-value < 0,05$, maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini. Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel IV.8

Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	15,978	2,561	0,000	0,05	Model layak

Sumber : Lampiran VII

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $15,978 > 2,561$ dan tingkat signifikan sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

c. Uji Hipotesis

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan uji t. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dilihat dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05. Bila tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($<0,05$) maka hipotesis tersebut di terima, sedangkan bila tingkat signifikansi lebih dari 0,05 ($>0,05$) maka hipotesis tersebut ditolak. Berikut ini hasil dari pengujian uji statistik t yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel IV.9
Hasil Uji t

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	2,717	2,010	0,009	0,05	Diterima
H2	3,356	2,010	0,002	0,05	Diterima
H3	2,296	2,010	0,026	0,05	Diterima
H4	2,414	2,010	0,020	0,05	Diterima

Sumber : Lampiran VII

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari uji t yang dimana dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Pengalaman memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,717 > 2,010$) dan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

2) Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Masa Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,356 > 2,010$) dan

signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

3) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,296 > 2,010$) dan *signifikan* sebesar $0,026 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

4) Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,414 > 2,010$) dan *signifikan* sebesar $0,020 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 semakin mendekati 1 variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil mendekati 0 berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,752 ^a	0,566	0,531	1,856

Sumber: Lampiran VII

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,566 yang berarti variabel pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

D. Pembahasan

1. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin lama pengalaman maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurmega (2022); Jano *et al.*, (2023) bahwa pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengalaman kerja memberikan suatu pemahaman yang lebih mendalam. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, semakin

banyak pula pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh untuk memecahkan masalah kerja, menyelesaikan tugas lebih efisien dan berkualitas serta mampu meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan tugas kerja sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin lama masa kerja maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyatna (2020); Jayanti dan Dewi (2021) bahwa masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Masa kerja yang lama berarti memiliki lebih banyak pengalaman dalam menghadapi berbagai situasi kerja baik yang menghambat maupun yang memperlancar pekerjaan. Masa kerja yang lama juga memberikan peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu pegawai juga mampu memahami mengenai tujuan organisasi dalam mencapai tujuan yang membantu pegawai untuk bekerja lebih efektif sehingga peningkatan kinerja bisa tercapai.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin lama masa kerja maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusman *et al.*, (2021); Safitri *et al.*, (2024) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan yang diikuti baik pelatihan teknis maupun non teknis membantu meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai karena pegawai dapat mengembangkan pengetahuan dan keahlian baru yang diperoleh selama pelatihan yang diikuti. Hal ini akan mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja dan pencapaian target yang diinginkan. Dengan mengikuti pelatihan merupakan suatu investasi penting yang membantu pegawai bekerja lebih baik, berkontribusi lebih optimal dan berkembang dalam karier mereka sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin lama masa kerja maka pada kinerja pegawai

akan mengalami peningkatan yang nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti *et al.*, (2024); Putri *et al.*, (2024) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Latar belakang tingkat pendidikan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi seperti diploma dan sarjana pertanian, peternakan, kesehatan hewan dan perikanan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi berarti memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas, yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja secara produktif. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dapat membantu pegawai memahami dan menjalankan tugas dengan lebih efektif. Tingkat pendidikan juga membantu pegawai dalam melakukan pengembangan diri sehingga mampu beradaptasi dengan perkembangan organisasi dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

E. Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini hanya pada lingkup Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta dengan sampel 54 pegawai dari populasi 94 pegawai.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari 4 variabel, yaitu pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.s

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
2. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
4. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta.
5. Dari persamaan regresi disimpulkan bahwa faktor paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah masa kerja.
6. Koefisien determinasi sebesar 0,566 atau 56,6% yang berarti variabel pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai ditinjau dari pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis

sebagai berikut :

1. Implikasi teoritis

Pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini secara teori dapat memperkuat teori yang sudah ada bahwa kinerja pegawai ditinjau dari pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan.

2. Implikasi praktis

Memberikan informasi yang diberikan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan masukan dalam menentukan arah kebijakan termasuk analisis jabatan, evaluasi jabatan dan reformasi birokrasi untuk meningkatkan pelayanan publik.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain pengalaman, masa kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 43,4% di luar variabel penelitian ini.
2. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diketahui variabel yang paling berpengaruh adalah masa kerja maka perlu dipertahankan pegawai dengan masa kerja yang tinggi karena lebih memiliki pengalaman dalam bekerja sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Sebaiknya Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta mengajukan perekrutan pegawai dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang yang ada di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta. Adanya kesesuaian tingkat pendidikan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja, merasa senang menjalani pekerjaannya dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja pegawai juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di sektor perusahaan, pabrik, perbankan dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, R., Kurbani, A. dan Saputra, B. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Entrepreneur Multi Technology. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), pp. 757–769.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N.H.A. (2020) *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Indrawan, Asep, dan Y. (2017) *Metodologi Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Pustaka Cendekia.
- Jayanti, K.N. dan Dewi, K.T.S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 1(2), pp. 75–84.
- Juniarti, A.T. dan Putri, D.G. (2021) *Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. A.A Rizky.
- Khoirunnisa, L., Wulandari Nanda, P., & SanjayaF, V. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Annisa (Studi Pada Karyawan Konveksi Annisa Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 81–92.
- Kuswarak, S.E. dan Yamin, M.M.Y. (2023). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Penerbit CV.Eureka Media Aksara.
- Mukminin, A.A., Semmaila, B. and Ramlawati, R. (2020). Management Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), pp. 19–28.
- Maryam (2015). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Kanisius.
- Mas'ud, Anis, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Gowa: PT. Agma Kreatif Indonesia.
- Putri, Rosiana, W. dan Astuti, Puji. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis Volume 12, Nomor 1, Maret 2022, Halaman 1-15*.

- Nurmege, N. (2022). Pengaruh Pengalaman Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 357–367.
- Putri, I.D. *et al.* (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), p. 521.
- Ratnawati, E., Sukidjo, Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* pp. 145–152.
- Readi, R., Graha, A.N. dan Sedyastuti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 6(2), pp. 1–5.
- Rivaldo, Y. and Nabella, S.D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), pp. 182–188.
- Rusby, Z. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Rajawali Press.
- Silaen, N, R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I.P.S., Siregar, L.A., Mahriani, E., Umiyari, H. haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang., R.B., Komalsari, I., Widiyawati (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan"*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, S. and Almubaroq, H.Z. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Garut: CV. Aksara Global Akademia.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen e-ISSN 2627-7872/2088-8554*.
- Syukur, A., Perkasa, D.H. and Nusantara, U.D. (2024). The Effect of Educational Background, Working Period, and Training on Employee Performance. 01(06), pp. 211–225.
- Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parennden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review Volume 1, Issue 1, 2021*.p.17–28.
- Yusman, E., Rivaldo, Y. dan Supardi (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal AS-SAID*. Vol.1, No.2, 97-107. E-ISSN: 2774-4175, pp. 97–107.

LAMPIRAN

Lampiran I
Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Dalam rangka penelitian tesis saya Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang berjudul “**Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pengalaman, Masa Kerja, Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surakarta**”, dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang sudah dilampirkan. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan seluruh informasi data akan dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Kusala Dewi

IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda centang /*check-list* (✓) pada kotak yang tersedia

1. Nama Pegawai :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA
☐ D3 ☐ S1/D4 ☐ S2
5. Jabatan :
6. Masa Kerja : ☐ 1-5 Th ☐ > 5-10 Th
☐ >10-15 Th ☐ > 15 Th

Petunjuk:

1. Sebelum menjawab setiap pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuesioner sesuai dengan kondisi yang sebenarnya tempat Bapak/Ibu/Sdr/i bekerja.

3. Pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i paling sesuai dengan memberikan tanda centang *check-list* (✓) pada kolom yang telah disediakan

Pilihan jawaban :

- 1 : Sangat tidak setuju (STS)
- 2 : Tidak setuju (TS)
- 3 : Kurang setuju (KS)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat setuju (SS)

I. Pengalaman

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki waktu untuk penguasaan pengetahuan dan ketrampilan kerja					
2	Pengalaman yang dimiliki membantu saya menguasai pekerjaan					
3	Saya mampu menerapkan jenis tugas sesuai kemampuan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya memberikan hasil kerja yang maksimal					

II. Masa Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Semakin lama bekerja membuat saya semakin mampu memahami pekerjaan					
2	Lamanya bekerja dapat meningkatkan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya bersedia melakukan pengembangan karir					
4	<i>Reward</i> dari hasil kerja telah sesuai dengan yang diharapkan					
5	Saya puas dengan pekerjaan saya					

III. Pelatihan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapat kesempatan mengikuti pelatihan					
2	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
3	Saya mampu memahami metode pelatihan					
4	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
5	Pelatih / mentor menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami					

IV. Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki jenjang pendidikan yang mampu menunjang pekerjaan					
2	Jurusan pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya					
3	Pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan terakhir saya					
4	Pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Kemampuan analisis pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan					

V. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
2	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
4	Saya berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Lampiran II
Matrik Jurnal

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng (Yasin <i>et al.</i> , 2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel dari penelitian ini sebanyak 45 karyawan. 3. Teknik sampling jenuh 4. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji regresi linier berganda, Uji-F, Uji-T	Pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru (Safitri <i>et al.</i> , 2024)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sample berjumlah 32 orang 3. Menggunakan sampling jenuh 4. Metode analisis regresi linier berganda	Motivasi, disiplin dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Entrepreneur Multi Technology (Damayanti <i>et al.</i> , 2024)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel dari penelitian ini sebanyak 60 responden 3. Teknik sampling jenuh 4. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji regresi sederhana, Uji F, Uji T	Tingkat pendidikan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti (Putri <i>et al.</i> , 2024)	1. Metode penelitian kuantitatif 2. Sampel sebanyak 92 responden 3. Teknik sampling jenuh 4. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM-PLS.	Tingkat Pendidikan, kompetensi, masa kerja dan disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
5	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam (Yusman <i>et al.</i> , 2021)	1. Metode penelitian kuantitatif 2. Sampel sebanyak 92 responden 3. Teknik simple random sampling 4. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis	Pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Pengaruh Kepribadian dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Annisa (Studi Pada Karyawan Konveksi Annisa Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah) (Khoirunnisa <i>et al.</i> , 2021)	1. Metode penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel sebanyak 50 responden 3. Teknik Purposive Sampling 4. Analisis data dengan <i>Structurel Equation Modelling</i> berbasis PLS 5. Uji validitas dengan nilai factor loading, reliabilitas diuji dengan nilai <i>Cronbach alpha</i>, <i>composite realibility</i>, dan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Kepribadian dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan
7	Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo (Supriyatna, 2020)	1. Metode penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel sejumlah 71 orang 3. Teknik kuisioner 4. Uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, multikolonieritas, heteroskedastitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi	Tingkat Pendidikan, masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
8	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang (Readi & Sedyastuti, 2023)	1. Metode kuantitatif 2. Populasi dan sampel 67 karyawan 3. Proporsional random sampling dengan teknik sloving 4. Uji Asumsi klasik, Analisis Linier berganda, Uji F, Uji T, Koefisien determinasi	Pengalaman kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Jayanti & Dewi, 2021)	1. Metode kuantitatif 2. Populasi 37 orang 3. Teknik kuisisioner 4. Uji validitas dan reliabilitas. Teknis analisis data menggunakan regresi linier berganda	Masa kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Makassar (Nurmega, 2022)	1. Metode kualitatif dan kuantitatif 2. Populasi dan sampel sebanyak 60 orang 3. Teknik angket 4. Uji simultan (uji F), uji parsial (uji T) dan koefisien determinasi	Pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere (Jano <i>et al.</i> , 2023)	1. Metode kuantitatif 2. Populasi 40 orang 3. Teknik sampling jenuh 4. Uji regresi linier berganda, Uji F dan Uji t	Keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
12	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiriu Ahmad Yani (Ivana <i>et al.</i> , 2021)	1. Metode kuantitatif 2. Sampel 32 karyawan 3. Teknik sampel jenuh 4. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik uji hipotesis melalui uji-F dan uji-t serta uji regresi linear sederhana dan berganda, serta korelasi linear sederhana dan berganda, dan koefisien determinasi	Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru (Safitri <i>et al.</i> , 2024)	1. Metode kuantitatif 2. Sampel 32 orang 3. Analisis data dengan metode analisis regresi linear berganda	Motivasi, Disiplin, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
14	<i>The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance</i> (Sutaguna <i>et al.</i> , 2023)	2) Metode kuantitatif 3) Sampel 46 orang 4) Teknik kuisioner 5) Analisis data deskripti dan linier berganda 6) Uji validitas dan uji reabilitas, Uji t, uji F dan koefisien determinasi	Kompetisi, pengalaman kerja dan disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai namun lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai
15	<i>Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline</i> (Rivaldo & Nabella, 2023)	1. Metode kuantitatif 2. Populasi dan sampel 87 karyawan 3. Analisis data menggunakan SPSS	Pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
18	<i>The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance</i> (Ratnawati et al., 2020)	1. Metode kuantitatif 2. Populasi 40 karyawan 3. Analisa data regresi linier berganda	Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	<i>Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance</i> (Mukminin et al., 2020)	1. Metode kuantitatif 2. Sampel 142 responden Analisa deskriptif dan regresi linier berganda	Pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20	<i>The Effect of Educational Background, Working Period, and Training on Employee Performance</i> (Syukur & Perkasa, 2024)	1. Metode kuantitatif 2. Sampel 78 responden Uji validitas dan uji reabilitas, Uji t, uji F dan koefisien determinasi	Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun masa kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lampiran III

Data Scoring 20 Responden untuk Uji Instrumen

No	Kinerja						Pengalaman					Masa Kerja					Pelatihan					Tingkat Pendidikan								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16
4	5	4	5	3	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	3	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23
6	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	2	2	4	2	14
12	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22
16	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25

Lampiran IV
HASIL UJI INSTRUMEN
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.504*	.601**	.313	.638**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.023	.005	.179	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.504*	1	.435	.592**	.630**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.023		.055	.006	.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.601**	.435	1	.348	.303	.700**
	Sig. (2-tailed)	.005	.055		.133	.195	.001
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.313	.592**	.348	1	.638**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.179	.006	.133		.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.638**	.630**	.303	.638**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.195	.002		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTALY	Pearson Correlation	.792**	.812**	.700**	.748**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Pengalaman

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.728**	.728**	.840**	.728**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.728**	1	.733**	.577**	.467*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.038	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.728**	.733**	1	.866**	.733**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.840**	.577**	.866**	1	.866**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.728**	.467*	.733**	.866**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTALX1	Pearson Correlation	.903**	.796**	.923**	.937**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Masa Kerja

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.882**	.916**	.284	.480*	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.226	.032	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.882**	1	.808**	.536*	.545*	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.015	.013	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.916**	.808**	1	.260	.440	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.269	.052	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.284	.536*	.260	1	.720**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.226	.015	.269		.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.480*	.545*	.440	.720**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.032	.013	.052	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTALX2	Pearson Correlation	.862**	.915**	.833**	.696**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Pelatihan

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.289	.577**	.375	.294	.622**
	Sig. (2-tailed)		.217	.008	.103	.208	.003
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.289	1	.733**	.866**	.226	.768**
	Sig. (2-tailed)	.217		.000	.000	.337	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.577**	.733**	1	.866**	.679**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.375	.866**	.866**	1	.539*	.911**
	Sig. (2-tailed)	.103	.000	.000		.014	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.294	.226	.679**	.539*	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.208	.337	.001	.014		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTALX3	Pearson Correlation	.622**	.768**	.968**	.911**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

		Correlations					
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTALX4
X4.1	Pearson Correlation	1	.746**	.709**	.633**	.691**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.2	Pearson Correlation	.746**	1	.965**	.476*	.802**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.034	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.3	Pearson Correlation	.709**	.965**	1	.543*	.855**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.013	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.4	Pearson Correlation	.633**	.476*	.543*	1	.677**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.003	.034	.013		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.5	Pearson Correlation	.691**	.802**	.855**	.677**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTALX4	Pearson Correlation	.851**	.934**	.949**	.714**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	5

Uji Reliabilitas Pengalaman

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	5

Uji Reliabilitas Masa Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	5

Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	5

Lampiran V

Data Scoring 54 Responden untuk Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

No	Kinerja					Y	Pengalaman					X1	Masa Kerja					X2	Pelatihan					X3	Tingkat Pendidikan					X4
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
1	3	4	4	4	3	18	5	4	5	4	5	25	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	2	5	4	19	4	4	3	4	4	19
5	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	3	4	4	3	4	18	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22
7	3	4	4	3	3	17	5	5	5	5	5	25	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
9	4	3	4	4	4	19	3	4	2	4	4	17	4	3	4	4	4	19	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24
10	5	4	4	4	5	22	4	4	3	3	3	17	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23
11	5	5	4	4	5	23	4	4	3	3	3	17	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23
12	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22
13	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23
14	3	3	3	4	3	16	5	5	4	4	4	22	3	3	3	4	3	18	3	4	3	4	3	17	4	5	4	4	5	22
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15
16	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	3	3	3	3	4	18
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23
21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
23	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	1	1	3	14
26	3	3	4	3	3	16	4	5	5	5	4	22	3	3	4	3	3	18	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24
27	4	4	5	4	4	21	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	23	4	4	3	4	4	19	3	5	4	3	5	20
28	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	3	17	5	5	5	5	5	23	5	4	4	5	5	23	4	2	4	4	5	19
29	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	5	5	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	4	1	5	4	18
30	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	23	5	1	5	4	5	20	4	4	4	4	4	20
31	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	4	5	4	5	23
32	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22
33	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25	3	4	4	3	4	18	5	5	5	5	5	23	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25
35	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	3	18
36	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	23	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
39	4	4	5	4	4	21	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21
40	5	4	5	4	5	23	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	25
41	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	25	5	5	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
44	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
45	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	4	3	3	4	4	18	5	5	5	4	5	24
46	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	4	22
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
48	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	3	18	5	5	5	5	4	24
49	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	3	4	3	4	18
50	3	4	3	3	3	16	5	5	4	4	5	25	5	5	5	5	5	23	4	3	5	4	4	20	3	3	4	3	4	17
51	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19
52	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	5	20	4	5	4	4	4	21
54	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	2	4	4	18	4	5	4	5	5	23

Lampiran VI

Data Responden

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – laki	22	40,70
Perempuan	32	59,30
Jumlah	54	100

Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
SD	1	1,90
SMP	2	3,70
SMA	6	11,10
D3	9	16,70
S1	31	57,40
S2	5	9,30
Jumlah	54	100

Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

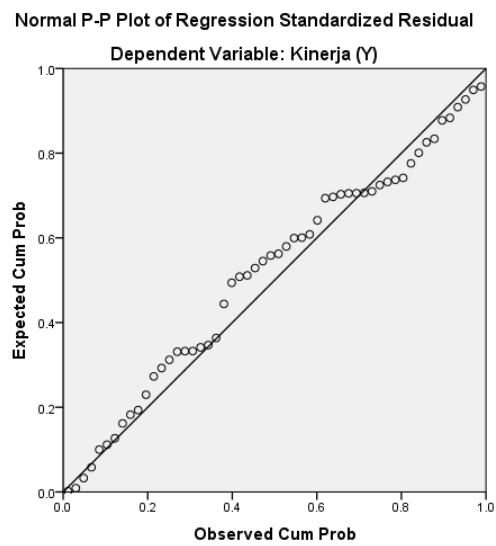
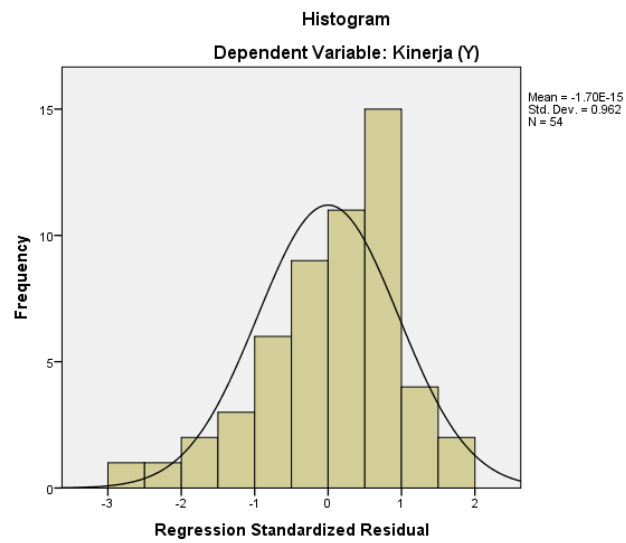
Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1-5 tahun	21	38,90
>5-10 tahun	6	11,10
>10-15 tahun	5	9,30
>15 tahun	22	40,70
Jumlah	54	100

Lampiran VII

ANALISA DATA

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78465469
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.065
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

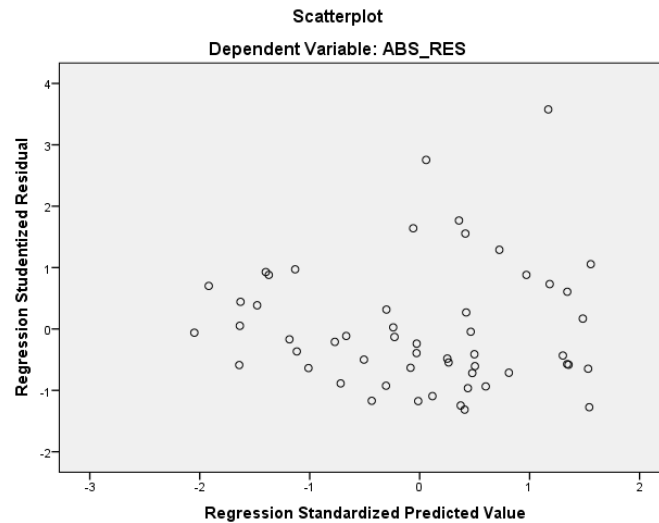
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman (X1)	.900	1.111
Masa Kerja (X2)	.621	1.610
Pelatihan (X3)	.633	1.580
Tingkat Pendidikan (X4)	.914	1.094

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas



Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.109	1.816		.611
	Pengalaman (X1)	.047	.054	.129	.869
	Masa Kerja (X2)	.001	.054	.003	.015
	Pelatihan (X3)	-.019	.069	-.049	-.278
	Tingkat Pendidikan (X4)	-.015	.057	-.039	-.262

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.377	2.946		-.128
	Pengalaman (X1)	.238	.088	.269	2.717
	Masa Kerja (X2)	.296	.088	.401	3.356
	Pelatihan (X3)	.258	.112	.272	2.296
	Tingkat Pendidikan (X4)	.224	.093	.238	2.414

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.177	4	55.044	15.978	.000 ^b
	Residual	168.805	49	3.445		
	Total	388.981	53			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X4), Masa Kerja (X2), Pengalaman (X1), Pelatihan (X3)

Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.377	2.946		-.128	.899
	Pengalaman (X1)	.238	.088	.269	2.717	.009
	Masa Kerja (X2)	.296	.088	.401	3.356	.002
	Pelatihan (X3)	.258	.112	.272	2.296	.026
	Tingkat Pendidikan (X4)	.224	.093	.238	2.414	.020

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.531	1.856

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X4), Masa Kerja (X2), Pengalaman (X1), Pelatihan (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran VIII

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel F

$\alpha = 0,05$ df ₂ =(n- k- 1)	df ₁ =(k-1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44	199.500	215.7	224.583	230.162	233.98	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

Tabel t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50