

## PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Suharsono<sup>1)</sup>, Catur Fatchu Ukhriyawati<sup>2)</sup>, Oktavianti<sup>3)</sup>

Email: suharsono@fekon.unrika.ac.id (correspondent author)<sup>1)</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan<sup>1-2)</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan<sup>3)</sup>

### Info Artikel

Diserahkan Agustus  
2022  
Diterima September  
2022  
Diterbitkan  
September 2022

### Kata Kunci:

Pendidikan,  
Pelatihan,  
Pengalaman, Disiplin  
Kerja, Kinerja  
Pegawai

### Keywords:

Education, Training,  
Experience, Work  
Discipline, Employee  
Performance

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi ketidaksesuaian upah yang diterima buruh dengan Kinerja pegawai yang baik dapat ditunjukkan oleh kemampuan pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam yang berjumlah 119 orang. Sampel terdiri dari 92 responden, yang diambil dengan metode random sampling. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengalaman berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Abstract

Good employee performance can be shown by the ability of employees. The purpose of this study was to analyze the effect of education, training, experience and work discipline on employee performance. The population of this research is 119 employees of the Sub-Directorate for Mitigation and Fire Management of BP Batam. The sample consisted of 92 respondents, who were taken by random sampling method. Data analysis using multiple regression and hypothesis testing. The results of this study concluded that education has a significant effect on employee performance, training has a significant effect on employee performance, experience has insignificant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance. Education, training, experience-and work..discipline together have a significant effect on employee performance.

Alamat Korespondensi:  
Gedung Program Pascasarjana  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari beberapa komponen penting dalam sebuah instansi yang menjalankan operasional instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik supaya pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan keluaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, karena merupakan kunci dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan dari instansi. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan dari instansi tersebut, maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu

instansi untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Salah satu aspek yang dihadapi dalam sebuah instansi adalah bagaimana cara membuat pegawai agar bekerja secara efisien. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, namun tidak pada kenyataannya semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan instansi dan khususnya pada Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam.

Proses pelaksanaan pekerjaan yang dapat dijalankan oleh pegawai sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi merupakan ukuran pegawai mempunyai kinerja yang baik. Ketika pegawai tidak dapat menjalankan tugas atau kewajiban yang telah diberikan dalam pekerjaan sebagaimana diminta oleh para pemimpin instansi dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut mempunyai kinerja yang buruk.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam memenuhi tugas serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kinerja pegawai yang baik ditunjukkan oleh seberapa kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang sudah ditargetkan sedangkan kesalahan yang pernah dilakukan terbilang kecil. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat dominan untuk meningkatkan kinerja Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan. Tingkat dan jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (Sadili, 2017). Persaingan yang ketat dalam mendapatkan posisi pekerjaan mempengaruhi profesi seseorang tidak sesuai dengan kompetensi atau bidang yang dimiliki. Akibatnya banyak pegawai yang kesulitan, kurang menguasai, dan kurang merasa senang pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi tidak efektif. Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam belum mampu memberikan pengarahan tentang manfaatnya melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Seiring observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan terdapat bahwa yang memiliki pendidikan setara SMP dan SMA sering mengalami kesulitan dalam mendalami kajian yang bersifat ilmu pengetahuan dan berpola pikir yang kurang objektif terhadap sesuatu permasalahan yang terjadi pada wilayah kerja dan bahkan kepada sesama pegawai.

Salah satu faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan atau anggota dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Pribadi, 2019). Pelatihan dipandang perlu untuk diteliti karena sejauh mana pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam mempunyai kompetensi menghadapi permasalahan yang timbul dalam menjalankan tugas di lapangan. Pelatihan merupakan kewajiban Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam melakukan investasi jangka

Panjang terhadap yang diadakan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja pegawai. Pelatihan yang diselenggarakan belum semuanya diikuti oleh semua golongan. Tentu menjadi suatu masalah tersendiri apabila salah satu golongan tidak mengikuti semua pelatihan. Hal ini tentu nantinya lahir sebuah masalah tersendiri pada pencapaian kinerja pegawai. Serupa yang terjadi di lapangan, sering terjadi kesalahpahaman antar pegawai ketika melaksanakan tugas karena terbatasnya pengetahuan, yang mana pengetahuan bisa diperoleh melalui pelatihan selain pendidikan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Runtunuwu, 2019). Pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di lapangan terdapat adanya pegawai yang masih kelabakan dalam menangani kasus, karena minimnya kasus yang telah ditangani, tentu hal seperti ini berakibat kurang baik bagi kinerjanya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian, 2017). Disiplin kerja sebagai pengelola utama instansi merupakan hal yang harus dimiliki. Suatu instansi bisa berkembang dengan baik salah satunya dikarenakan pegawai disiplin dengan pedoman yang telah dibuat. Pegawai yang taat pada peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku merupakan pegawai yang disiplin. Konsistensi pegawai pada peraturan yang ada membantu instansi berjalan pada jalurnya dan memudahkan dalam mencapai tujuan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil BAB II tentang Kewajiban dan Larangan, bagian kesatu Pasal 3 no 11 yaitu “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”.

Berdasarkan observasi yang dilakukan masih terdapat pegawai yang terlambat datang ke wilayah kerja walaupun secara sistem mereka telah absen dengan *fingerprint*, peraturan yang telah ditetapkan tidak berdasarkan SOP tidak dijalankan dengan sesuai aturan yang berlaku dan pulang tidak tepat waktu di wilayah kerjanya namun secara sistem mereka telah absen dengan *fingerprint*. Kondisi-kondisi ini yang akan menjadi hambatan dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak selesai tepat waktu sehingga akan berdampak pada hasil kinerja pegawai yang tidak optimal dan timbulnya kecemburuan kepada pegawai lainnya untuk ikut-ikutan kedepannya jika kondisi ini dibiarkan.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 2) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 3) Untuk menganalisis pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 4) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 5) Untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam.

Pendidikan dapat diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau didapat di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya (Handoko, 2017).

Pelatihan menurut Hamalik (2018) adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Menurut Trijoko (2017) pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Disiplin menurut Siagian (2017) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

## METODOLOGI

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam sebanyak 119 orang. Oleh karena itu sampel yang di ambil yaitu 92 orang pegawai. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan *survey*, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengukuran variable tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji t dan uji F. Menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai r-hitung > r-tabel 0.300 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reliabilitas setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.60 sehingga dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji kolmogorof-smirnov maka dapat diambil kesimpulan bahwa

data memiliki distribusi normal dengan tingkat nilai signifikansi  $0.263 > 0.05$ .

Hasil uji multikolinearitas tampak bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel pendidikan sebesar 3.975, variabel pelatihan sebesar 8.326, variabel pengalaman sebesar 6.148 dan variabel disiplin kerja sebesar 4.673. Nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10 variabel pendidikan sebesar 0.252, variabel pelatihan sebesar 0.120, variabel pengalaman sebesar 0.163 dan variabel disiplin kerja sebesar 0.214. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Menurut hasil uji Gletser terdapat nilai probabilitas atau taraf signifikansi variabel pendidikan bernilai  $0.103 > 0.05$ , variabel pelatihan bernilai  $0.092 > 0.05$ , variabel pengalaman bernilai  $0.672 > 0.05$  dan variabel disiplin kerja bernilai  $0.861 > 0.05$ , sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui sebagai berikut: 1) Nilai t-hitung untuk variabel pendidikan sebesar  $10.325 > 1.662$  t-tabel dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ .

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel pendidikan, dengan demikian maka secara parsial variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 2) Nilai t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar  $3.242 > 1.662$  t-tabel dan nilai sig  $0.002 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H2 diterima untuk variabel pelatihan, dengan demikian maka secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 3) Nilai t-hitung untuk variabel pengalaman sebesar  $1.555 < 1.662$  t-tabel dan nilai sig  $0.124 > 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 diterima dan H3 ditolak untuk variabel pengalaman, dengan demikian maka secara parsial variabel pengalaman berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 4) Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar  $4.530 > 1.662$  t-tabel dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H4 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 5) Secara parsial variabel pendidikan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 6) Hasil uji F pada diperoleh nilai keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H5 diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam.

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai angka R sebesar 0.975, artinya korelasi antara variabel pendidikan, pelatihan diperoleh nilai angka, pengalaman dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 97.5%. Nilai determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.949, hal ini berarti presentase sumbangan variabel pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja dalam model regresi sebesar 94.9% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 5.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Pendidikan sebesar 10.325 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.662 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima untuk variabel pendidikan, dengan demikian maka secara parsial variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. Hal ini disebabkan oleh pegawai merasa bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi mampu mendorong seseorang dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan berbekal ilmu pengetahuan yang lebih baik bias memberikan pengembangan yang positif bagi seorang pegawai dalam menunjang kinerja dan bahkan golongan ataupun pangkatnya. Kesimpulannya adalah semakin baik tingkat Pendidikan maka dapat meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyani (2019) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 3.242 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.662 dan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hal tersebut maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima untuk variabel pelatihan, dengan demikian maka secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai merasakan ada memperoleh nilai positif di bidang pengetahuan berkat adanya pelatihan dan pelatihan yang di ikuti bisa langsung diimplementasikan dilapangan, tentunya hal ini mampu mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik. Kesimpulannya adalah semakin banyak pelatihan yang diikuti maka akan mendorong kinerja yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pribadi (2019) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pengalaman sebesar 1.555 lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel 1.662 dan nilai signifikansi 0.124 lebih besar dari 0.05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak. Untuk variabel pengalaman, dengan demikian maka secara parsial variabel pengalaman tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. Hal ini disebabkan oleh karena bagi pegawai pengalaman bukan menjadi tolak ukur dalam bekerja, karena segala sesuatunya dapat dipelajari tentang pemadaman kebakaran dan instansi memberikan perhatian khusus tentang bagaimana caranya pegawai dapat pengalaman lebih ketika telah terikat perjanjian kerja. Namun dari segala hal tersebut tetap pegawai perlu di evaluasi lebih lanjut guna adanya peningkatan pengalaman sehingga kinerja bisa lebih baik lagi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Runtuuwu (2019) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Layanan Tour Guide.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 4.530 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.662 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. Untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai secara aturan baku yang ada ternyata dapat dijalankan,

yaitu absen otomatis harus tepat waktu dan pegawai menerima tanda balas jasa yang seimbang atas kedisiplinannya. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Susetyorinini (2019) yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Gresik.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai f-hitung sebesar 423.016 lebih besar dari f-tabel 2.48 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima, dengan demikian maka variabel pendidikan, variabel pelatihan, variabel pengalaman dan variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. Hal ini disebabkan oleh karena adanya jenjang pendidikan yang sesuai dengan golongan, adanya pelatihan khusus, adanya evaluasi dalam peningkatan pengalaman dan disiplinnya para pegawai sehingga semua hal tersebut mampu membuat kinerja yang baik pada Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wicaksono (2019), Susetyorinini (2019), Mulyani (2019), Runtunuwu (2019) dan Pribadi (2019).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 2) Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 3) Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 4) Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam. 5) Pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran ataupun masukan sebagai berikut: 1) Hasil penelitian yang dilakukan, variabel pendidikan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, bagi Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam yang ingin meningkatkan kinerja pegawai yang harus dilakukan adalah secara terus menerus memberikan pengarahan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga mampu berwawasan dan berpola pikir yang jauh lebih luas serta bisa menyelesaikan masalah dari sudut pandang yang berbeda. 2) Diharapkan kepada pihak Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam membuat aturan baru yang menegaskan seluruh pegawai wajib mengikuti seluruh pelatihan yang diselenggarakan. 3) Diharapkan kepada pihak Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam agar menyediakan sarana khusus dalam menunjang pengalaman para pegawai serta terus menerus mengevaluasinya. 4) Diharapkan kepada para pimpinan Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam dapat membuat sistem sinkronisasi baru agar antara sesuai antara absensi lapangan dengan absensi *fingerpint*. Membuatkan regulasi khusus

agar kedisiplinan pegawai dapat lebih terorganisir. 5) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja sebesar 94.9%, sedangkan sisanya sebesar 5.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Christalisana, Chandra. 2018. *Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang*. Jurnal Fondasi. Vol. 7, nomor 1, hal. 87-98.
- Dareho, Maykel P. Paulus Kindangan. Christoffel Kojo. 2017. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado*. Jurnal EMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi) Vol. 5, No.3, hal. 4475-4484
- Darmawan, Kusnanto. 2018. *Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 2, No. 1 hal. 212-222.
- Fazira, Yuni. Riska Mirani. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai*. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan. Vol. 4, no. 1.
- Firdaus. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post)*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol. 5, no. 2, hal. 282-289.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ce. 2020. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Herminingsih, Anik. 2014. *Budaya Organisasi Yogyakarta*. CV. Andi Offset.
- Kusumayanti, Kepi. Ratnasari Sri Langgeng. Lukmanul Hakim. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas perindustrian dan Perdagangan daerah Kota Batam*. Jurnal Bening Vol.7 No 2.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).
- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumaeni, AT Soegito, Nurkolis. 2016. *Pengaruh Motivasi kerja Guru Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 5, No. 2, hal. 136-153
- Sambung, Roby. 2016. *Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik*. Jurnal Terapan Manajemen Bisnis. Vol. 2, No.1, hal. 28-37.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai SPSS Versi 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Satiawan, Muhamat. Amir Makmur. Surayya. 2022. *Pengaruh Motivasi, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Nusantara Enterprise*. Jurnal Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol.7 No. 4.

- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- Sinaga, Eduard Ricardo Hasudungan Sinaga. Sri Langgeng Ratnasari. Zulkifli. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial*. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9, no. 3, hal. 412-443.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Wibowo, 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.