

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

***THE INFLUENCE OF EDUCATION, TRAINING, EXPERIENCE AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

**Suharsono¹, Herni Widiyah Nasrul², Oktavianti³, Sri Langgeng Ratnasari^{4*}, Gandhi
Sutjahjo⁵, Widyo Winarso⁶, Anik Herminingsih⁷, Adinda Rachel Nainggolan⁸, Dedi Aviadi⁹,
Ananda Kumar Palaniappan¹⁰, Suhana¹¹**

^{1-4,8-9}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁵Universitas Batam, Indonesia

⁶Universitas Islam 45, Indonesia

⁷Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

¹⁰Tunku Abdul rahman University of Management and Technologi, Malaysia

¹¹UITM Cawangan Johor, Malaysia

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

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.

Kata Kunci: Pendidikan; Pelatihan; Pengalaman; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

Good employee performance can be demonstrated by employee ability. The purpose of this study is to analyze the influence of education, training, experience and work discipline on employee performance. The population of this study was employees of the Fire Mitigation and Handling Sub-Directorate of BP Batam totaling 119 people. The sample consisted of 92 respondents, taken using the random sampling method. Data analysis used multiple regression and hypothesis testing. The results of this study can be concluded that education has a significant effect on employee performance, training has a significant effect on employee performance, experience has an 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.

Keywords: Education; Training; Experience; Work Discipline; Employee Performance

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 dilapangan 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 peneliti dilapangan 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Subdit Mitigasi dan Penanggulangan Kebakaran BP Batam”.

Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang RI Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut: “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan

peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”. Pendidikan dapat menjadi bekal bagi para sumber daya manusia untuk menghadapi dunia kerja (Mulyani, 2019).

Pelatihan

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.

Pengalaman

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 Kerja

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

Kinerja Pegawai

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 PENELITIAN

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 variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif,

uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji t dan uji F. Menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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.

Menganalisis hasil uji kolmogorof-smirnov pada tabel 1. di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal dengan tingkat nilai signifikansi $0.263 > 0.05$.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 2. di atas 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. Sehingga di dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Menurut hasil uji Gletser pada tabel 3. di atas 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 di ketahui 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 H_0 ditolak dan H_1 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 H_0 ditolak dan H_2 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 H_0 diterima dan H_3 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 H_0 ditolak dan H_4 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 diperoleh nilai keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_5 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.
7. 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

Berdasarkan hasil t hitung 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_0 ditolak dan H_1 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 hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 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 bias langsung diimplementasikan dilapangan, tentunya hal ini mampu mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik. Kesimpulannya adalah semakin banyak pelatihan yang di ikuti 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. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_3 ditolak untuk variabel pengalaman, dengan demikian maka secara parsial variabel pengalaman berpengaruh 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 Runtuwu (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. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₄ 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 H₀ ditolak dan H₅ 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), Runtuwu (2019) dan Pribadi (2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Pengalaman berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adil VM, Sendow GM, Lumintang G. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin kerjadan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenaga kerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. Vol 6, No 4:3733-3742.
- Aprilia LR. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*. Vol 8, No 1: 15-24.
- Arika, Wungu, Jiwo, Brotoharsojo, Hartanto. 2016. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- As'ad. 2015. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Chandrasari F. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kedisiplinan yang Diperkuat oleh Skills terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 8, No 2: 145-160.

- Dadie CIB, Nugraheni R. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison dkk, Untung. W. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 1, No. 2.
- Ernawati, Wijaya B. G., Soedarmadi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya makmur Agung Lestari *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Universitas Semarang.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Fikri, Adnan. 2018. Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 6, No. 1. No 2: 4-37.
- Gitosudarmo, I, Sudita, I., Nyoman. 2018. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hamid. 2016. *Motivasi Kerja Karyawan*. Bandung: Armico.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Harun. 2015. Aplikasi Standar Akuntansi Pemerintah 2005 terhadap Kebijakan Fiskal dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik. *Manajemen Usahawan*. No. 10 Tahun. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2, No 2: 4-39.
- Hasibuan M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Kencanawati. A, A, A, M. 2015. Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 14, No 1: 1-15
- Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol 13, No 1: 1-13.
- Kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang). *Jurnal Sains Manajemen*. Vol 2, No 2: 27-39.
- Krisnawati NA, Suartana I. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Bandung. *Jurnal Akuntansi*. Vol 7, No 1: 1-13.
- Kusumalita GN, Satria IBH. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. Surakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol 4, No 2: 1-16.
- Lubis K. A. 2018. melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. (Tesis). Universitas Sumatra Utara. Program Pascasarjana. Vol 3, No 1: 1-17.
- M. Muli. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*. Vol 3, No 1: 1-18

- Maheswari, dan Lutvy. 2015. Pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*. Vol 5, No 1: 14-17
- Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jokjakarta: GR1.
- Marliani S. 2016. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*. Vol 6, No 2: 10-17
- Marliani S. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing).
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: Alfabeta
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. 2017. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Monang 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton. (Tesis). Universitas Halu Oleo. Program Pascasarjana. Vol. 5, No.9, 2017:5398-5432
- Munandar, Sunyoto, A. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito. 2017. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhaedah, Mardjuni S, Saleh Y. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangke. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 5, No. 12, 2018: 7638-7668
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Oemar, H. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pamela & Oloko. 2015. *Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktor, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence And Work Environment On Police Personnel Performance. *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rizaldi MY. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Bandung. (Tesis). Universitas Lampung. Program Pascasarjana. Vol. 3, No. 2 Mei 2017: 194–204
- Rosi .S. 2018. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat IndonesiaTbk. Cabang Kalimantan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.4, No.2 Agustus 2018
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Sedarmayanti. 2016. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyowati & Haryani 2016 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian S,P, dan Simanjuntak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta *Jurnal Ilmu Akuntansi*. Vol. 3, No. 2, September 2017: 80-89
- Soekidjo, N. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto B. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sofyan Yamin, Heri Kurniawan. 2019. *Teknik Analisis Statistik terlangkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Subroto Suadi. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.4 No.1 : 47-57
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R, Nurhayati, E, dan Sandy. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umama AH. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Vol 10, Nomor 02, Nopember 2016
- Umar, H. 2015. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veithzal, Rivai Fawzi, Basri, M. A. 2016. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. *Mengolah Data Statistik Secara Professional*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.