



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, USIA, DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN BIMA**

***THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL, AGE, AND WORK EXPERIENCE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT AGRICULTURAL OFFICE OF BIMA DISTRICT***

Kamelia<sup>1</sup>, Aliah Pratiwi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

<sup>1</sup>kameliaaa098@gmail.com

<sup>2</sup>aliahpratiwi@ymail.com

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bima yang berjumlah 123 orang. Yang terdiri atas pegawai PNS berjumlah 92 orang dan pegawai honor sebanyak 31 orang. Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 92 orang pegawai PNS. dengan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan menggunakan skala likert dan SPSS 22, menggunakan alat analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Penelitian ini mendapatkan hasil yang valid dan reliabel, data berdistribusi normal serta memiliki hubungan yang linier. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan; Usia; Pengalaman Kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the effect of education level, age and work experience on employee performance at the Bima Regency Agriculture Service. The population in this study were all employees at the Department of Agriculture, Bima Regency, amounting to 123 people. It consists of 92 civil servants and 31 honorary employees. And the respondents in this study were 92 civil servants. with the sampling technique to determine the sample to be used in this study using purposive sampling technique. The form of research used is the associative method. And the data collection technique used is through questionnaires and literature study. The analysis technique used is a Likert scale and SPSS 22, using analytical tools such as validity, reliability, classical assumption test, coefficient of determination test, multiple linear regression analysis, t test and F test. This study obtains valid and reliable results, data is distributed normal and have a linear relationship. From this study, it was found that the level of education, age and work experience had an effect partially or simultaneously on employee performance at the Bima Regency Agriculture Service.*

*Keywords: Education Level; Age; Work Experience; Employee Performance*

---

*Detail Artikel:*

*Diterima: 28 April 2022*

*Disetujui: 23 Mei 2022*



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bias di gantikan oleh sumber daya lainnya. Betapa pun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna (Suwatno & Thutju, 2013).

Salah satu cara dalam menghadapi tantang adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas kinerja tergantung arti bahwa hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Kemampuan seseorang merupakan ukur pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya akan menentukan kinerjanya.

Menurut Wirawan (2016) Tingkat Pendidikan adalah 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.

Usia merupakan faktor intrinsic yang diyakini mempengaruhi penggunaan system informasi akuntansi. Karyawan dan anggota yang lebih senior memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga dengan pengalaman tersebut dapat dan mampu mengambil suatu keputusan (Wartama, 2015). Menurut Yasin dan Priyono (2016) Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan hubungan



antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang.

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Pengalaman seorang pegawai biasanya dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan kewajibannya. Menurut Wahyuni (2015) pengetahuan yang lebih maju dapat diperoleh dari pengalaman. Pengetahuan ini dapat membuat pengambil keputusan mampu untuk focus pada informasi relevan tanpa adanya tekanan waktu. Pengalaman dapat dipandang sebagai suatu factor penting dalam memprediksi kinerja pegawai.

Dinas Pertanian Kabupaten Bima adalah organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pertanian. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Kantor Dinas Pertanian mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian berdasarkan kebijakan yang ditetapkan. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi, disini Dinas Pertanian Kabupaten Bima harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya seperti tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman kerja. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Dari hasil observasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima maka aspek tersebut diklasifikasikan dari segi usia, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Usia berarti pegawai yang berusia lebih tua cenderung mempunyai lebih sedikit pengetahuan dan pelatihan mengenai teknologi yang menunjang system informasi masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya pengalaman bekerja. Tingkat pendidikan diasumsikan bahwa mereka dengan pendidikan lebih tinggi menepati posisi lebih tinggi dalam organisasi dan memiliki akses lebih besar dalam pengambilan keputusan atas informasi yang tersedia.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis Tingkat Pendidikan, Usia, Dan



Pengalaman Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

### **Tingkat Pendidikan**

Menurut Lestari dalam Wirawan (2016), tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

Menurut Hariandja (2014), menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Indikator tingkat pendidikan menurut Wirawan (2016), yaitu:

a) Pendidikan Formal

Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.

b) Pendidikan Informal

Indikator nya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

### **Usia**

Menurut Kumbadewi (2016) apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

Menurut Lasut (2017) Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa.

Menurut Anjani dan Wirawati (2018) mengenai perbedaan usia dalam penggunaan teknologi, keputusan penggunaan teknologi pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh

sikap terhadap penggunaan teknologi. Sebaliknya, pekerja yang lebih tua lebih dipengaruhi oleh norma subjektif dan kontrol perilaku.

Menurut Lastiyono (2016) usia dikategorikan menjadi beberapa kategori usia sebagai berikut:

- a) 0 s/d 1 tahun : bayi
- b) 2 s/d 5 tahun : balita
- c) 6 s/d 12 tahun : kanak-kanak akhir
- d) 13 s/d 17 tahun : remaja awal
- e) 17 s/d 18 tahun : remaja akhir
- f) 18 s/d 40 tahun : dewasa awal
- g) 40 s/d 60 tahun : dewasa madya
- h) > 60 tahun : usia lanjut

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Sartika (2015) yaitu indikator-indikator:

- a) Lama waktu/ masa bekerja,
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Wilson (2012), kinerja pegawai yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, serta merupakan pembandingan (benchmark) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Suatu pekerjaan merupakan memiliki hasil yang diperoleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Menurut Lawasi (2017), menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil pekerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Suprihatin (2014), berpendapat kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, flaksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal yang dapat diinginkan organisasi.



Indikator dari kinerja karyawan menurut Wilson (2012) yaitu:

- a) Jumlah Pekerjaan
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan Kerja Sama

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja**

Pendidikan merupakan proses pembentukan diri dan penentuan sikap yang bersamaan dengan proses pertumbuhan atau perkembangan kepribadian seseorang. Pendidikan sebagai optimalisasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan atau yang direncanakan. Sedangkan tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang pernah ditempuh seorang guna meningkatkan ilmu ataupun strata agar lebih bermanfaat dalam kehidupan. Rosiana (2012) mengatakan pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dengan pengetahuan yang telah didapat seseorang melalui jenjang pendidikan yang telah ditempuh selama ini maka akan dapat membantu dalam mencapai tujuan penggunaan sistem informasi akuntansi yang diharapkan oleh perusahaan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Juliana, dkk (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Dan diperkuat oleh penelitian Harap (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga berusaha menguji kembali pengaruh variabel yang sama.

### **H1: Tingkat Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

### **Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Pegawai**

Usia merupakan faktor intrinsik yang diyakini mempengaruhi penggunaan sistem informasi akuntansi. Karyawan dan anggota yang lebih senior memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga dengan pengalaman tersebut dapat dan mampu mengambil suatu keputusan (Wartama, 2015). Tetapi dengan kemajuan teknologi setiap perusahaan menggunakan sistem teknologi didalam proses bisnisnya tersebut. Karyawan dan anggota yang

lebih tua mempunyai lebih sedikit pengetahuan dan pelatihan mengenai teknologi yang menunjang sistem informasi akuntansi, oleh karena itu mereka mempunyai sikap yang kurang baik terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh usia terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh, Kusumastuti, dkk (2017) bahwa ada pengaruh secara parsial antara usia terhadap kinerja pegawai, dan diperkuat oleh penelitian Harap (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara usia terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga berusaha menguji kembali pengaruh variabel yang sama.

### **H2: Usia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

#### **Pengaruh Pengalaman Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Pengalaman seorang karyawan biasanya dapat meningkatkan diriseseorang dalam melaksanakan kewajibannya. Menurut Wahyuni (2015) pengetahuan yang lebih maju dapat diperoleh dari pengalaman.

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti (2013) menyatakan bahwa pengalaman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan, maka semakin meningkat efektivitas SIA yang digunakan, dan diperkuat oleh penelitian Oktavianus & Adolfinia (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indosnesia Cabang Manado. Penelitian ini juga berusaha menguji kembali pengaruh variabel yang sama.

### **H3: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

#### **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, dan Pengalaman Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tergantung dari tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman kerja, ini didukung oleh penelitian Harap (2019), yang menyatakan ada pengaruh secara simultan antara tingkat pendidikan, usia,

dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga berusaha menguji kembali pengaruh variabel yang sama.

#### **H4: Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

### **METODOLOGI**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel Sugiyono, (2012). Yaitu Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

#### **1. Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling**

##### **a. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bima yang berjumlah 123 orang. Yang terdiri atas pegawai PNS berjumlah 92 orang dan pegawai honor sebanyak 31 orang.

##### **b. Sampel**

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Dimana sampel yang digunakan 92 orang pegawai PNS.

##### **c. Teknik Sampling**

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

#### **2. Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Data Primer diperoleh dengan membagikan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan kepada responden, selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti.

## **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut. Data ini diperoleh melalui studi dokumentasi dan jurnal penelitian yang dapat menjadi referensi bagi penelitian ini.

## **3. Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data**

### **a. Instrumen penelitian**

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

### **b. Teknik pengumpulan data**

#### **1. Observasi**

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

#### **2. Angket (*quisioner*)**

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

#### **3. Studi pustaka**

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

### **Teknik Analisis data**

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

#### **Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,300$ . Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

##### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,600$ . Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah  $p$  plot dengan melihat sebaran datanya apakah berdistribusi normal atau tidak.

##### b. Uji multikolinearitas

Multikoliniearitis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolnearitas terpenuhi.

##### c. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

#### **Analisis regresi linier berganda**

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

#### **Analisis korelasi**

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

#### **Koefisien determinasi**

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $r$ ).

#### **Uji signifikasi (Uji t-statistik)**

Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

#### **Uji Simultan (Uji f)**

Uji  $F$  digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

### **HASIL PEMBAHASAN**

#### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden disusun berdasarkan jenis kelamin enis kelamin, usia, masa kerja dan pangkat.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1.	Laki-laki	47	55,41%
2.	Perempuan	45	44,59%

Sumber: Responden

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Bima jenis kelamin laki-laki dengan persentase 55,41%, dan jenis kelamin perempuan dengan persentase 44,59%.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentasi
1.	< 20 Tahun	-	-
2.	21-30kTahun	5	2,60
3.	31- 40 Tahun	3	3,80
4.	40-60 Tahun	86	68,60

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa peserta Dinas Pertanian Kabupaten Bima berjumlah terbanyak berusia 40-60 Tahun, hampir separuh dari responden yakni sebesar 72,60. Kemudian usia 31-40 Tahun berada diperingkat kedua yaitu sebesar 3,80% dan peringkat ketiga usia Antara 21-30 Tahun dengan jumlah 2,60 %. Dari data diatas dapat terlihat bahwa usia responden hampir seluruhnya termasuk dalam kategori batas usia produktif, yaitu dengan total 73,80%.

Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah ber usia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Selvia,2017). Untuk pekerjaan yang berkaitan dengan fisik, usia produktif hingga 55 tahun adalah ideal. Sedangkan untuk orang kantoran diatas 60 tahun pun masih dianggap produktif (Rusman,2011). Sedangkan pada usia diatas 60 tahun mulai tahap penurunan karena sudah menunggu masa pensiun (Septiani, 2017). Kelompok ini termasuk dalam kategori tahap praenisiun.

Menurut WHO kelompok umur yang mencapai tahap praenisiun maka mengalami penurunan daya tahan tubuh dan berbagai tekanan psikologis, sehingga dapat mempengaruhi aktivitas. Berdasarkan statistik menunjukkan bahwa jumlah PNS di Dinas Petanian Kabupaten Bima mendekati usia tidak produktif mencapai 4,8% (Rusman, 2011). Jika dibandingkan dengan jumlah PNS yang tidak produktif di Dinas Petanian Kabupaten Bima jumlah tersebut relevan dengan data responden dalam penelitian ini.

## Uji Validitas Dan Reabilitas

### Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R table	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	0,753	0,300	Valid
		X1.2	0,840	0,300	Valid
		X1.3	0,842	0,300	Valid
		X1.4	0,721	0,300	Valid
		X1.5	0,815	0,300	Valid
2	Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,801	0,300	Valid
		X3.2	0,809	0,300	Valid
		X3.3	0,722	0,300	Valid
		X3.4	0,718	0,300	Valid
		X3.5	0,778	0,300	Valid
		X3.6	0,738	0,300	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,754	0,300	Valid
		Y.2	0,831	0,300	Valid
		Y.3	0,770	0,300	Valid
		Y.4	0,792	0,300	Valid
		Y.5	0,833	0,300	Valid
		Y.6	0,832	0,300	Valid
		Y.7	0,820	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengujian validitas variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima *Corrected item-total correlation* >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

## Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas

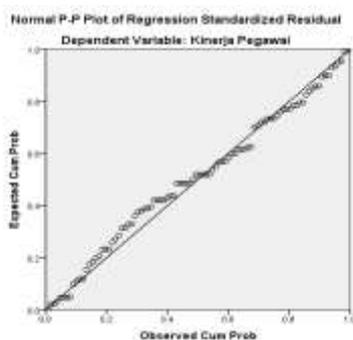
Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Tingkat Pendidikan	0,851	> 0,600	Reliabel
Variabel Pengalaman Kerja	0,860	> 0,600	Reliabel
Variabel Kinerja Pegawai	0,908	> 0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan questioner dalam penelitian ini *reliable*

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas.

**a. Uji Multikolenearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

---

**Collinearity Statistics**

---

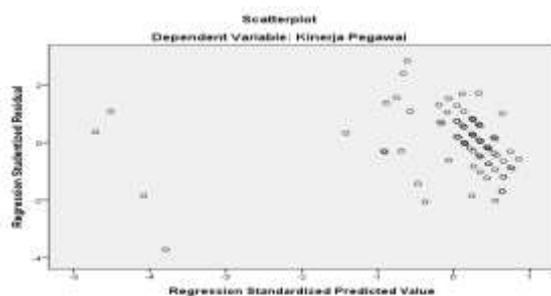
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Tingkat Pendidikan	.317	3.150
Usia	.982	1.018
Pengalaman Kerja	.319	3.137

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolenearitas, jika nilai Tingkat Pendidikan *tolerance*  $0,317 > 0,100$  dan nilai VIF  $3.150 < 10,00$ , Usia *tolerance*  $0,982 > 0,100$  dan nilai VIF  $1.018 < 10,00$ , nilai Pengalaman Kerja *tolerance*  $0,319 > 0,100$  dan nilai VIF  $3.137 < 10,00$ .

**b. Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

### Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Durbin-Watson
1	1.938

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan uji autokorelasi, nilai  $d_u$  dicari pada distribusi nilai tabel Durbin Watson. Nilai  $k(3)$  dan  $N(92)$  dengan signifikansi 5%. Nilai  $d_u(1.728) < \text{Durbin Watson}(1.938) < 4 - d_u(2.27)$  artinya tidak gejala autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-5.615	2.260		2.485	.015
Tingkat Pendidikan	.820	.117	.524	7.020	.000
Usia	.889	.445	.085	1.999	.049
Pengalaman Kerja	.475	.082	.432	5.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2022

### Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = -5.615 + 0,820 X_1 + 0,889 X_2 + 0,475 X_3$$

- Konstantan  $a = -5.615$  artinya jika Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima akan turun sebesar 5.615.
- Koefisien variable  $b_1 = 0,820$  artinya jika Tingkat Pendidikan naik sebesar satu satuan dimana Usia dan Pengalaman Kerja konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,820.

- c. Koefisien variable  $b_2 = 0,889$  artinya jika Usia naik sebesar satu satuan dimana Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,889.
- d. Koefisien variable  $b_3 = 0,475$  artinya jika Pengalaman Kerja naik sebesar satu satuan dimana Tingkat Pendidikan dan Usia konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,475.

### Koefisien Korelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.839	1.854	1.938

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah 2022

Nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,919. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Tingkat Pendidikan, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikategorikan kuat sebesar 0,919.

### 2. Uji Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.839	1.854	1.938

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Rsquare) yang diperoleh sebesar 0,844 atau 84,40% sedangkan sisanya 15,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

### Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-5.615	2.260		2.485	.015
Tingkat Pendidikan	.820	.117	.524	7.020	.000
Usia	.889	.445	.085	1.999	.049
Pengalaman Kerja	.475	.082	.432	5.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah 2022

### Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Tingkat Pendidikan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.020 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.986 ( $7.047 > 1.986$ ) maka hipotesis  $H_1$  yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya  $0,000 < 0,05$  Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. ( $H_1$  diterima) didukung dari penelitian Harap (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Usia memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.999 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.986 ( $1.999 > 1.986$ ) maka hipotesis  $H_2$  yang menyatakan bahwa berpengaruh Usia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya  $0,049 < 0,05$  Usia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. ( $H_2$  di terima) di dukung dari penelitian yang dilakukan oleh, Kusumastuti, dkk (2017) bahwa ada pengaruh secara parsial antara usia terhadap kinerja pegawai, dan diperkuat oleh penelitian Harap (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara usia terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga berusaha menguji kembali pengaruh variabel yang sama.

### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Pengalaman Kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.795 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.986 ( $5.795 > 1.986$ ), maka hipotesis  $H_3$  yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Dan tingkat signifikan ( $Sig$ )  $>$  dari 0,05 yang artinya  $0,000 < 0,05$  Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. ( $H_3$  di terima) hasil penelitian ini dari penelitian Dwijayanti (2013) menyatakan bahwa pengalaman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar. Dan diperkuat oleh penelitian Oktavianus & Adolfinia (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indosnesia Cabang Manado. Penelitian ini juga berusaha menguji kembali pengaruh variabel yang sama.

#### Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1642.349	3	547.450	159.230	.000 <sup>b</sup>
	Residual	302.553	88	3.438		
	Total	1944.902	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Usia

Sumber: Data Primer diolah 2022

### Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji F untuk variabel Tingkat Pendidikan, Usia, dan Pengalaman Kerja memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 159.230 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,70 ( $159.230 > 2,70$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), jadi secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variabel Tingkat Pendidikan, Usia Dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. ( $H_4$  diterima) hasil dari penelitian Harap (2019), yang menyatakan ada pengaruh secara simultan antara tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.



## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dengan variabel dependent Kinerja Pegawai dengan variabel independen Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.
2. Usia berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.
4. Tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

### Saran

Bagi peneliti selanjutnya disarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan satu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat diberagam. Penambahan variabel baru seperti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Produktivitas Kerja dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang Kinerja Pegawai dengan lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya menyarankan agar melakukan penelitian sejenis, seperti meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti di dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] Adisanjaya, K.Wahyuni, M.A., & Purnamawati, G. A.(2017). Pengaruh Kemampuan Personal, Pelatihan Dan Pendidikan Serta Pemanfaatan Teknologi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Minimarket Bali Mardana. *E-Journal SI AK Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume: 7 No:1. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/Article/View/9318>
- [2] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- [3] Arjulis, Wibowo, E. A., & Oktavianti.(2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
- [4] Astari, N., & Kusumastuti, A. C. (2013). Hubungan Pemberian Susu Formula Dengan Kejadian Diare Pada Bayi Usia 0-6 Bulan. *Journal Of Nutrition College*, 2(4), 419–424. <https://doi.org/10.14710/Jnc.V2i4.3722>.



- [5] Dwijayanthi Diah Maha & I. B. Dharmadiaksa. (2013). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4 (2). 332-344.
- [6] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [7] Hariandja, Marihot T. E.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Jakarta; Grasindo
- [8] Hasibuan, M. 2016. Organisasi dan Motivasi kerja. cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [9] Hasibuan, SP. Melayu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta; Bumi Aksara.
- [10] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teoridan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo:
- [11] Kumbadewi, dkk. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 4.
- [12] Ketut Edy Wirawan 2016, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4
- [13] Mukhlisul Muzaid. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, Dan Lama Pengalaman Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 2, No. 2. Hal 176 – 196.
- [14] Paulina Sulastri Srihardini, ddk, 2021. *Pengaruh Jabatan, Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Di kecamatan Sukawati*. *Jurnal Kharisma*, Vol. 3, No 3, Oktober 2021. E-ISSN 2716-2710.
- [15] 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.
- [16] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [17] Ratnasari, SL., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- [18] Sugiyono. (2019). metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. Bandung, Alfabeta.
- [19] Susi Susilawati Harahap, dkk., 2019. Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode *Pearson Correlation*. *Jurnal Teknovasi* Volume 06, Nomor 02, 2019, 12 – 26 ISSN: 2540-8389
- [20] Suwatno & Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



- [21] Wahyuni. 2015. Pengaruh Gender, Umur, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Semangat Catur Merta. Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- [22] Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. Jurnal Zona Manajemen. Vol. 6. No.1. April 2014.