

## FAKTOR - FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAN PERBATASAN DAN KERJA SAMA LUAR NEGERI PROVINSI PAPUA

Alnoris Asmuruf, Abdul Rasyid, Muhammad Aldrin Akbar,  
Arry Pongtikku, Abdul Hafid Jusuf,

### ABSTRAK

*Tesis ini bertujuan untuk mengetahui Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Perbatasan Dan Kerja Sama Luar Negeri Provinsi Papua.*

*Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yakni pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah adalah keseluruhan pegawai Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua yang berjumlah 57 orang maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dengan teknik yang digunakan total sampling.*

*Temuan membuktikan bahwa faktor pendidikan, faktor pelatihan, dan faktor pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua..*

**Kata Kunci:** Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai.

### PENDAHULUAN

Dewasa ini kualitas sumberdaya manusia telah menjadi perhatian yang sangat serius oleh berbagai pihak, baik instansi pemerintah maupun kalangan dunia usaha. Hal ini dipicu oleh tuntutan sosial dan persaingan global telah mengarahkan setiap organisasi untuk menata diri menuju organisasi yang profesional dan modern. Organisasi yang profesional dan modern adalah organisasi yang mampu secara adaptif dan inovatif merespon berbagai perubahan yang terjadi. Untuk itu dukungan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan penentu yang paling mendasar dalam menjawab perubahan tersebut.

Memahami hal tersebut, maka pemerintah daerah khususnya pada Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua telah melakukan berbagai pembenahan, perbaikan dan pemikiran kembali terhadap mekanisme kerja dari suatu organisasi sumberdaya manusia yang melibatkan keberadaan pegawai dan jajarannya untuk terus meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang handal, mandiri dan profesional dalam melaksanakan berbagai aktivitas pemerintahan daerah dalam pelaksanaan otonomi khusus untuk mewujudkan tugas pembangunan nasional. Meskipun telah dilakukan pembenahan melalui serangkaian kegiatan dan kebijakan oleh Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua dalam hal peningkatan

kemampuan penguasaan tugas pokok dan fungsi namun terdapat kecenderungan bahwa Pegawai di lingkungan Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua belum menghasilkan kinerja yang optimal.

Berbagai faktor yang dapat diasumsikan sebagai simpul masalah dalam proses pengkajian terhadap peningkatan kualitas sumberdaya aparatur, antara lain : karakteristik pekerjaan, lokasi dan kondisi pekerjaan, Pengalaman Kerja, penganggaran, dan lain-lain. Dalam hal pelaksanaan tugas-tugas rutin, tugas tersebut dapat dikatakan berhasil apabila dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai profesionalisme dalam mengelolanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara peningkatan kualitas sumberdaya pada organisasinya masing-masing.

Pelaksanaan tugas-tugas pokok sangat penting antara lain didasarkan pada pengalaman empirik bahwa terdapat berbagai hambatan dan ketidakjelasan pola peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan belum adanya suatu standarisasi penilaian yang baku, sehingga dapat menurunkan motivasi kerja. Kondisi pendidikan dan pelatihan sebagai wujud upaya peningkatan kualitas sumberdaya pegawai, seringkali kurang dikaitkan dengan pengembangan karier pegawai, khususnya dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsi kerjanya (Tupoksi). Permasalahan mendasar yang terjadi selama ini adalah kurangnya konsistensi

antara upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja mereka dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsi kerjanya pada Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Secara simultan pengaruh faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua.
2. Secara parsial pengaruh faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua.
3. Untuk menganalisis faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Hasibuan (1997:269) mengemukakan bahwa, sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan dengan fisik yang dimiliki setiap pengelola pekerjaan sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila semua jenis dan semua tingkat pekerja jika dipadukan dengan baik akan didapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif. Sedang Cushway (1999:6) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai suatu rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu, selanjutnya Nawawi (1996:40) memberikan pengertian sumber daya manusia sebagai:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (in material non finansial).

Adapun unsur-unsur dari sumber daya manusia menurut Gomes (1999:26) adalah meliputi: kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitude*), nilai-nilai (*value*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan karakter-karakter demografis (*penduduk*). Unsur-unsur tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam pengelolaannya, seperti norma-norma atau nilai-nilai dalam masyarakat, tingkat pendidikan, serta

peluang-peluang yang tersedia dalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia dipandang besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka tingkat efektivitasnya perlu terus ditingkatkan karena dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Oleh karena itu menurut David Ulrich yang dikutip oleh Mathis dan Jackson (2002:4) mengungkapkan bahwa yang paling penting dari sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.

### 2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)

Konsep pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dapat dianalisis dari konteks makro maupun dalam konteks mikro. Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam konteks makro oleh Bank Dunia, diartikan sebagai keseluruhan proses aktivitas perluasan spektrum pilihan untuk meningkatkan kemampuan manusia, yang didalamnya tercakup berbagai aktivitas yaitu : pengembangan pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan ditempat kerja dan kehidupan politik yang bebas (UNDP, 2001, dalam Sulaiman Hasan, 2004). Notoatmodjo, (1998:2). mengatakan bahwa pengembangan SDM secara makro adalah merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, dalam hal ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan SDM. Selanjutnya, konsep pengembangan sumber daya manusia dalam konteks mikro adalah merupakan salah satu fungsi dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi yang dimaksudkan yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, sistem imbalan, sistem informasi SDM, keamanan dan kesehatan, serta fungsi penilaian. Kesatuan dari semua fungsi ini lazim disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Notoatmodjo, (1998:2) pengembangan SDM secara mikro adalah merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain). SDM yang dimaksud dalam arti mikro adalah tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Selanjutnya Notoatmodjo (1998:3). menjelaskan bahwa pengembangan SDM secara mikro bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil tersebut dapat berupa jasa, benda atau pun finansial. Sehingga dapat diperoleh batasan bahwa proses pengembangan SDM secara mikro ini

terdiri dari perencanaan, pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan.

### 3. Pendidikan

Konsep dasar pendidikan menurut pendapat Sagala (2000:1) Pendidikan sebagai aktivitas berarti upaya yang secara sadar dirancang untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup baik yang bersifat manual individual dan sosial.

Pada hakekatnya pendidikan itu mempunyai asas-asas tempat ia tegak dalam materi, interaksi, inovasi, dan cita-cita. Pendidikan menurut pandangan individu adalah menggarap kekayaan atau potensi yang terdapat pada setiap individu agar berguna bagi individu itu sendiri dan dapat dipersembahkan kepada masyarakat.

Menurut pandangan Piaget (1986) dikutip dari Sagala (2000:3) pendidikan didefinisikan sebagai penghubung dua sisi, disatu sisi individu yang sedang tumbuh berkembang, dan disisi lain nilai sosial, intelektual, dan moral yang menjadi tanggung jawab pendidik untuk mendorong individu tersebut. Lebih lanjut O'Connor dikutip dari Sagala (2000:3) mengatakan bahwa teori pendidikan tidak memiliki keterkaitan logis sebagai suatu rangkaian hipotesis dan gagal membentuk suatu paradigma sebagai suatu teori ilmiah. Sedangkan Bruner (1915) dikutip dari Sagala (2000:4) menegaskan pendidikan bukan sekedar persoalan teknik pengelolaan informasi, bahkan bukan penerapan teori belajar di kelas atau menggunakan hasil ujian prestasi yang berpusat pada mata pelajaran.

Selanjutnya John Dewey (1958) dikutip dari Sagala (2000:4) berpendapat bahwa pendidikan adalah proses yang tanpa akhir (Education is the proces without end), dan pendidikan merupakan proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental. Baik menyangkut daya pikir (daya intelektual) maupun daya emosional (perasaan) yang diarahkan kepada tabiat manusia dan kepada sesamanya.

### 4. Pelatihan

Mathis dan Jackson (2002 : 5) mengartikan pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara terbatas maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dan

pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokus pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa datang.

Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora (2003:276) dapat dikelompokkan kedalam lima bidang, yaitu:

a. Memperbaiki Kinerja.

Pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

b. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan teknologi.

Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa pegawai dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan kedalam organisasi secara sukses.

c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan.

Seorang pegawai baru acapkali tdk menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job competent", yaitu mampu mencapai output dan standart mutu yang diharapkan.

d. Membantu memecahkan masalah operasional.

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (human technological resources), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia, dan teknologis.

e. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi pegawai adalah melalui program pengembangan karir yang sistematik. Pengembangan kemampuan promosi pegawai konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier.

### 5. Pengalaman Kerja

Siagian (1992:60) mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan potensi yang sangat besar untuk melakukan pekerjaan secara efektif, karena seseorang tidaklah cukup berlatar belakang pendidikan saja atau ketrampilan yang dimilikinya turut menentukan kemampuan setiap orang untuk beradaptasi terhadap perbedaan dan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Pengalaman kerja biasanya membentuk pengetahuan dan ketrampilan yang berlangsung dalam kurun waktu tertentu dimana seseorang

terlibat dalam satu kegiatan. Pengalaman kerja yang membentuk ketrampilan kerja sangat tergantung pada kemauan seseorang untuk memiliki kapabilitas (skill) agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan berkualitas.

Sumanth, D.J (1986:110), manfaat pengalaman kerja dalam suatu organisasi, antara lain :

- a. Peningkatan prestasi kerja, yakni: dengan adanya penilaian berdasarkan pengalaman kerja dapat memperoleh umpan balik serta memperbaiki pekerjaan yang dilaksanakan.
- b. Kesempatan kerja yang adil, yakni: dengan adanya penilaian berdasarkan pengalaman kerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan pengembangan, yakni: dengan adanya penilaian berdasarkan pengalaman kerja dapat dideteksi kemampuan setiap pegawai, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut.
- d. Penyesuaian kompensasi, yakni : dengan adanya penilaian berdasarkan pengalaman kerja akan dapat membantu manager/pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, jasa dan lain-lain.
- e. Keputusan promosi dan demosi, yakni: hasil penilaian pengalaman kerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi.
- f. Kesalahan desain pekerjaan, yakni: hasil penilaian pengalaman kerja digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya bahwa hasil penilaian pengalaman kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan desain kerja.
- g. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, yakni: dengan adanya penilaian berdasarkan pengalaman kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai.

## 6. Kinerja Pegawai



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kinerja secara etimologi berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (tentang peralatan), (Tim Penyusun Kamus 1997:503). Kata Kinerja adalah padanan kata “performance” (Prawisontono 1999:1). Dalam Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas (LANRI, 1999) memberikan pengertian kinerja sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan, keluaran, hasil manfaat dan dampak.

Pengertian tersebut sejalan dengan pengertian kinerja yang dikemukakan Suyadi (1998) bahwa kinerja atau “performance” adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar, criteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Selanjutnya Rao (1996:105) mengemukakan bahwa prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan dipengaruhi oleh kecakapan ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Cormick dan Tiffin (1994) mengatakan bahwa ada dua macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- a. Faktor individu yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat-sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya;
- b. Faktor sosial dan organisasi, yang meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

## 7. Kerangka Konseptual

Model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

## 6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut;

- Faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua.
- Faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua.
- Faktor pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2016: 11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja sebagai variabel bebas (independen) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen).

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Badan Pengelolaan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua yang berjumlah 57 orang. Arikunto (2007) mengemukakan bahwa untuk sekedar accer-ancer, apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua, sedang apabila jumlahnya cukup besar dapat diambil 10 % - 15 % atau 25 % - 35 %. Berdasarkan pendapat di atas, maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dengan teknik yang digunakan total sampling.

### Variabel Penelitian

#### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya sesuatu. Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel bebas adalah : pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pengalaman kerja (X3).

- Variabel Terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel terikat Kinerja pegawai (Y).

### Definisi Operasional Variabel Penelitian:

#### 1. Pendidikan (X1)

Adalah persepsi pegawai atas manfaat yang dirasakan pegawai setelah mengikuti pendidikan. Indikatornya meliputi : relevansi pendidikan dengan tugas, pengembangan kepribadian dan wawasan. Setiap instrumen pertanyaan diukur menggunakan skala Likert 1-5.

#### 2. Variabel Pelatihan (X2)

Adalah persepsi pegawai atas manfaat pegawai setelah mengikuti pelatihan. Indikatornya meliputi : relevansi pelatihan dengan tugas yang diemban dan peningkatan keterampilan bekerja. Setiap instrumen pertanyaan diukur menggunakan skala Likert 1-5.

#### 3. Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Adalah segala bentuk kejadian atau peristiwa yang dialami selama bekerja. Indikatornya lingkungan kerja, hasil kerja yang dicapai, peluang kerja yang diberikan. Setiap instrumen pertanyaan diukur menggunakan skala Likert

#### 4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adalah penilaian hasil kerja pegawai yang indikatornya meliputi : efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Setiap instrumen pertanyaan diukur menggunakan skala Likert 1-5.

## PEMBAHASAN

Tabel 5.13. Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.489	1.419		.345	.731		
Pendidikan	.217	.076	.238	2.855	.004	.819	1.306
Pelatihan	.439	.145	.654	3.027	.001	.416	2.412
Peng Kerja	.305	.084	.456	3.630	.000	.402	2.281

a. Dependent Variable: kinerja

### 1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi pendidikan (X1) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat signifikansi sebesar 0,004 menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel pendidikan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0.217, memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan

sebesar 0,217 satuan secara parsial, dengan asumsi variabel lain dianggap tidak berpengaruh.

## **2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.**

Nilai koefisien regresi pelatihan (X2) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin banyak pelatihan yang di ikuti maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel pelatihan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,439, memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh faktor pelatihan sebesar 0,439 satuan secara parsial, dengan asumsi variabel lain dianggap tidak berpengaruh.

## **3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X3) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin banyak pengalaman kerja pegawai maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,305 memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja sebesar 0,305 satuan secara parsial, dengan asumsi variabel lain dianggap berpengaruh.

## **4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan Tabel 5.14 uji pengaruh simultan menunjukkan bahwa nilai statistik uji F menunjukkan angka sebesar 33,443 yang lebih besar dari pada nilai F tabel. Demikian pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas standar signifikan sebesar 0,05 menjelaskan bahwa uji pengaruh simultan memenuhi syarat signifikansi. Berdasarkan hasil pengolahan ini, dapat dinyatakan bahwa faktor pendidikan (X1), faktor pelatihan (X2), dan faktor pengalaman kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

## **Kesimpulan**

1. Faktor pendidikan, faktor pelatihan, dan faktor pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai uji-F sebesar 33,443 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
2. Faktor pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,217 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004.
3. Faktor pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.
4. Faktor pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,305 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
5. Faktor pelatihan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran kepada Kantor Badan Pengelolan Perbatasan dan kerja sama Luar Negeri Provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya, ketiga faktor tersebut harus terus menjadi perhatian dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Faktor pelatihan sebagai faktor paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa faktor pelatihan perlu mendapatkan perhatian lebih karena secara nyata paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya. Kontribusi hasil penelitian sebesar 0,663 memberikan arti

bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 66,3 persen kinerja pegawai. Sisanya sebesar 33,7 persen adalah faktor lain yang perlu untuk dikali pada penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Cushway, Barry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid-1. Edisi ke Sembilan. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2009. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Cetakan Kedua, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Gomes F. Cardoso, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasbullah, 1999. *Dasar-Dasar Umum Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan, SP. Melayu, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dasar dan Kunci Keberhasilan. Gunung Agung Jakarta.
- Kartini Kartono. 1992. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE Yogyakarta:Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama:Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jacson, Jhon H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat:Jakarta.
- Muhdi B Hi Ibrahim. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Universitas Yapis, Papua.
- Mulyadi. 2001. *Balanced Scorecard Alat Manajemen Kontenporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nur, Ulfa Maulida. 2010. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan Jalan S. Parman No 77 Medan)*. USU Repository.
- Prasetyorini, Retno. 2003. *Hubungan Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SLTP Negeri Se Kota Samarinda*.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi et al. 2010. *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU Press, Medan.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa, 2007. *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan. CV Alfabeta:Bandung.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan Kedua. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yukl, G.A. 1998. *Leadership in Organizations*. Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.