

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)

Herwin Sudarman

Universitas Muhammadiyah Palopo, Kota Palopo, Indonesia

Email : herwinsudarman@student.umpalopo.ac.id

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Februari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini dilakukan di Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo yang memiliki populasi 49 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Persamaan regresi $Y = 14,100 + 0,023 (X1) + 0,428 (X2) + 0,375 (X3) + e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,359 yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut secara keseluruhan mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 35,9% dan sisanya 64,1% dijelaskan oleh variabel selain ketiga variabel dalam penelitian ini. Tingkat pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 0,121 dan nilai signifikansi uji-t sebesar $0,904 > 0,05$. Pengalaman kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,313 dan nilai signifikansi uji-t sebesar $0,025 < 0,05$. Lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,306 dan nilai signifikansi uji-t sebesar 0,026. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 0,384 dan nilai uji F signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah tingkat pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang dibangun atau dibentuk pada dasarnya memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai secara maksimal untuk dapat bertahan hidup dan memiliki tingkat keuntungan yang tinggi. Keberhasilan dari perusahaan dan organisasi tidak jauh dari peran pegawai atau tenaga kerja yang terlibat didalamnya.

Kinerja pegawai biasanya terwujud dari tingkat prestasi yang dimiliki. Seseorang ingin mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tingkat prestasinya. Kinerja merupakan kesempurnaan hasil kerja individu atau kelompok dengan kualitas yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta ditunjang dengan pengalaman kerja seseorang. Salah satu yang harus dimiliki untuk mempertahankan perusahaan atau organisasi yaitu dengan adanya pengetahuan tentang bagaimana mengelola suatu organisasi agar prestasi kerja pegawai dapat meningkat dan output yang dihasilkan memuaskan. Suatu organisasi yang dikelola tidak hanya mengejar keuntungan yang besar, namun harus menyeimbangkan antara sasaran dengan kemampuan berpikir seseorang.

Tingkat pendidikan merupakan hal yang dapat menjadi jembatan dalam meningkatkan daya pikir. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan kemudahan bagi seseorang untuk memahami informasi dan mampu mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup dalam

masyarakat. Disamping hal tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai, pengalaman kerja juga sangat dibutuhkan.

Pengalaman kerja merupakan ilmu yang didapat melalui kegiatan-kegiatan sebelumnya dan bisa menjadi acuan dalam menentukan arah kegiatan selanjutnya. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dapat membuka peluang bagi suatu organisasi untuk mengembangkan kreativitas dan aktivitas serta dapat mengurangi resiko kegagalan. Semakin banyak pengalaman seseorang, maka keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah.

Selain dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sebahagian besar dan bahkan seluruh pegawai saat ini menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat berkreasi dengan bebas. Namun bebas dalam makna ini tidak keluar dari konsep dan koridor-koridor dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat menunjang pola pikir seseorang dalam menentukan rencana aktivitas organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ketuk Edy Wirawan, I Wayang Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila 2019); Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Imanuel Frans Paul Sagai, Bernhard Tewel, Greis Sendow 2018).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Transmigrasi dan dinas tenaga Kerja Kota Palopo, 2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo., 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo, 4) Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adaah kegiatan seseorang dalam meningkatkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya untuk kehidupan masa yang akan datang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pekerjaan adalah tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar keinginan untuk menghasilkan sesuatu baik itu barang maupun jasa. Pada umumnya seseorang yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan lebih mudah memahami informasi dan berpeluang memiliki kinerja yang baik. Menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016), indikator pendidikan yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) Pengalaman kerja adalah kemampuann dan keterampilan serta ilmu yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari

pekerjaan yang digeluti sebelumnya. Melayu S.P Hasibuan (2016) Seseorang yang memiliki pengalaman kerja merupakan tenaga kerja yang telah siap untuk difungsikan. Pengalaman kerja seorang pelamar dapat menjadi prioritas pertimbangan utama dalam proses pemilihan tenga kerja. Menurut Foster dalam Sartika (2015), indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/ masa kerja, memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan dan menguasai pekerjaan dan peralatan.

3. Lingkungan Kerja

Danang (2015) Lingkungan Kerja adalah semua hal yang ada disekitar pegawai yang daat mejadi alat atau acuan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja lebih maksimal. Jika pegawai betah ditempat kerjanya berarti pegawai tersebut merasa nyaman dengan lingkungan kerjan dimana dia bekerja, sehingga dapat melakukan aktivitas dan waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya kondisi lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai. Indikator lingkungan kerja yaitu cahaya/ penerangan ditempat kerja, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan karyawan, dekorasi, musik dan keamanan ditempat kerja.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan, (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diraih seseorang dalam

menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang digunakan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sebuah gambaran tentang tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi misi serta sasaran dan tujuan yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Indikator Kinerja yaitu Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah untuk menguji perkiraan pemikiran atau hipotesa antara variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel independent dan variabel dependent sehingga dapat mengetahui ada atau tidaknya

pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 di Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo yang mempunyai populasi 49 pegawai. Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh sehingga populasi dan sampel adalah seluruh pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kota Palopo. Data yang digunakan berupa data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran angket. Pendapat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, kemudian digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas diperoleh nilai nCorelasi Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 1 dibawah :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Dimensi	r hitung	r tabel (df = (N-2))	sig	Ket
Tingkat Pendidikan	1	0,552	0,2816	0,000	Valid
	2	0,581	0,2816	0,000	Valid
	3	0,634	0,2816	0,000	Valid
	4	0,376	0,2816	0,000	Valid
	5	0,741	0,2816	0,000	Valid
	6	0,773	0,2816	0,000	Valid
	7	0,756	0,2816	0,000	Valid
Pengalaman Kerja	1	0,645	0,2816	0,000	Valid
	2	0,530	0,2816	0,000	Valid
	3	0,759	0,2816	0,000	Valid
	4	0,729	0,2816	0,000	Valid
	5	0,663	0,2816	0,000	Valid
	6	0,827	0,2816	0,000	Valid

	7	0,715	0,2816	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,654	0,2816	0,000	Valid
	2	0,714	0,2816	0,000	Valid
	3	0,488	0,2816	0,000	Valid
	4	0,790	0,2816	0,000	Valid
	5	0,633	0,2816	0,000	Valid
	6	0,698	0,2816	0,000	Valid
	7	0,555	0,2816	0,000	Valid
	8	0,529	0,2816	0,000	Valid
	9	0,406	0,2816	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,626	0,2816	0,000	Valid
	2	0,753	0,2816	0,000	Valid
	3	0,677	0,2816	0,000	Valid
	4	0,474	0,2816	0,000	Valid
	5	0,595	0,2816	0,000	Valid
	6	0,697	0,2816	0,000	Valid
	7	0,654	0,2816	0,000	Valid
	8	0,391	0,2816	0,000	Valid
	9	0,581	0,2816	0,000	Valid
	10	0,407	0,2816	0,000	Valid

b. Uji Realibilitas

Hasil dari uji realibilitas diperoleh nilai Cronbach Alpa Tingkat Pendidikan (X1),

Pengalaman Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Ket
1	Tingkat Pendidikan	0,739	0,600	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0,823	0,600	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,773	0,600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,789	0,600	Reliabel

2. Teknik analisis

Teknik analisis yang digunakan yaitu :

a. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja dengan cara mendistribusikan item masing-masing variabel. Data hasil pilihan jawaban dari responden yang telah diisi kemudian dikumpulkan, selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel dan dibahas secara deskriptif.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel-variabel bebas atau independent (X) terhadap variabel terikat atau dependent (Y).

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas atau independent (X)

secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 3. Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat Pendidikan	49	20	35	29,43	2,923
Pengalaman Kerja	49	17	35	29,55	3,215
Lingkungan Kerja	49	33	44	37,45	3,049
Kinerja Pegawai	49	32	50	41,45	3,669

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap

variabel terikat (Y) maka dilakukan analisis regresi linier berganda yang tertera pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficientss ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,100	6,163		2,288	,027
	Tingkat Pendidikan	,023	,188	,018	,121	,904
	Pengalaman Kerja	,428	,185	,375	2,313	,025
	Lingkungan Kerja	,375	,163	,311	2,306	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari uji regresi pada tabel 4 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 14,100 + 0,023 (X1) + 0,428 (X2) + 0,375 (X3) + e$

Melihat dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

Nilai konstanta (a) menandakan besarnya kinerja pegawai (Y). Berarti jika Tingkat pendidikan (X1), Pengalaman kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) = 0, maka Kinerja Pegawai sebesar 14,100.

Nilai koefisien variabel Tingkat pendidikan (X1) sebesar

0,023. Berarti setiap kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,023 atau 23 %.

Nilai koefisien variabel Pengalaman kerja (X2) sebesar 0,428. Berarti setiap kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,428 atau 42,8 %.

Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,375. Berarti setiap kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,375 atau 37,5 %.

3. Uji Parsial (Uji t)

Tingkat pendidikan (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,121 dengan nilai sig. 0,904 sedangkan nilai α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sig. 0,904 > 0,05, sehingga H1 ditolak. Berarti Tingkat pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengalaman kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,313 dengan nilai sig 0,025 sedangkan nilai α sebesar 0,05, sehingga H2 diterima, maka secara parsial pengalaman kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,306 dengan nilai sig 0,026 sedangkan nilai α sebesar 0,05, sehingga H3 diterima, maka secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4. Koefisien Determinasi

Untuk menghitung kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi. Pada tabel berikut merupakan hasil pengolahan SPSS.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension	1	,599 ^a	,359	,316	3,035

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

Pada tabel 5 diatas memperoleh nilai R Square sebesar 0,359 yng menandakan bahwa Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja dan Lingkungan kerja secara keseluruhan mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 35,9 % dan sisanya 64,1 % kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain selain

dari ketiga variabel dalam penelitian ini.

5. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231,654	3	77,218	8,384	,000 ^a
	Residual	414,469	45	9,210		
	Total	646,122	48			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 diketahui tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai F. hitung sebesar 8,384 dan nilai signifikan 0,000 sedangkan

nilai α sebesar 0,05. Dari hasil tersebut, dinyatakan bahwa sig. 0,000 < 0,05. berarti H4 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman

kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien variabel tingkat pendidikan diperoleh hasil sebesar 0,023, hal ini berarti dengan kenaikan tingkat pendidikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,023. Tingkat pendidikan mempunyai nilai t hitung sebesar 0,121 dengan nilai sig 0,904 > 0,05, maka secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari analisis koefisien regresi variabel pengalaman kerja diperoleh hasil sebesar 0,428. hal ini berarti dengan kenaikan pengalaman kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,428. Pengalaman kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,313 dengan nilai sig . 0,025 sedangkan nilai α sebesar 0,05, maka secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung teori dari Robinson dan Timothy (2008) bahwa jika pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sejalan dengan pekerjaannya maka kinerja pegawai semakin tinggi. Kajian empirik yang dilakukan oleh Azrul Samosir (2017) sesuai dengan penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja

pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari analisis koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar 0,375. Hal ini berarti dengan kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,375. Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,306 dengan nilai sig 0,026 sedangkan nilai α sebesar 0,05, maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik yang dilakukan oleh A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada suatu instansi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kot Palopo maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari hasil analisis koefisien regresi variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai f . hitung sebesar 8,384 dan nilai sig . 0,000, sedangkan nilai α sebesar 0,05. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa sig . 0,000 < 0,05, maka secara simultan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

- a. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji t tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,121 dengan nilai sig. 0,904 sedangkan nilai α 0,05. Maka sig. 0,904 > 0,05. sehingga secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji t pengalaman kerja (X2) sebesar 2,313 dengan nilai sig. 0,025 sedangkan nilai α 0,05. Maka sig. 0,025 < 0,05. sehingga secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa uji t lingkungan kerja (X3) sebesar 2,306 dengan nilai sig. 0,026 sedangkan nilai α 0,05. Maka sig. 0,026 < 0,05. Sehingga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- d. Tingkat pendidikan (X1), Pengalaman kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Dinas tenaga Kerja Kota Palopo.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga kerja Kota Palopo disarankan agar selalu menjaga kondisi lingkungan kerja, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik serta dengan melihat pengalaman kerja pegawai untuk

dijadikan acuan atau pembanding dalam menindaklanjuti program kerja. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar meneliti variabel lain yang diduga kuat untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, W. T. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ardhika, A. P. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konsultansi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 1-21.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465-474.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Prusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Herawati, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018. *Jurnal Simplex*, 2(1).
- Herawati, E., & Mutaufiq, A. (2022). The Effect of Work Placement on Increasing Employee

- Productivity at Sharia Multi Finance Cibarusah. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 9-16.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Kusuma Perdani, L. (2021). *Hubungan Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR BKK Kabupaten Tegal* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Ratu, R. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Sapar. (2021). *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Makassar: Unhas Press.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Wijaya, H & Susanty, E. (2017) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerinta Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Bayuansin) *Jurnal Ecoment Global*, 2(1).
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
- Yuiarti, D., & Suprianto, E. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada direktorat operasi/produksi PT. X. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(2).