

HUBUNGAN ANTARA PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA MATARAM

¹Khaerul Hadi

²Laeli Kadarni

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

¹adichibar@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between work experience and education level on employee performance at the health service of Mataram City. This research consist of 2 (two) variables that is independent variables work experience (X1), education level (X2) and also dependent variables of performance (Y). The number of population in this study as 91 people, the number of samples taken is the whole and samplestaken use nonprobability sampling. Data were collected by interview/questionnaire, interview and documentation. The data obtained were analized with correlatin data which was previously tested for validity and reliability. The result of this study indicate that the independent variables work experience that has a strong relationship /close with the value of coefficient $0,559 < 0,5$ to dependent variable (performance) and level of education have weak relation to dependent variable (performance) because have coefficient value $2,11 > 0,5$ on the staff of Mataram City health office.

Keywords: work experience, education level performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram. Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel independen Pengalaman Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2) serta variabel dependennya kinerja (Y). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan dan sampel diambil dengan menggunakan *nonprobabality sampling*. Data dikumpulkan dengan wawancara/angket, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan data korelasi, yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja yang mempunyai hubungan yang kuat/erat dengan nilai koefisien $0,669 > 0,5$ terhadap variabel dependen (kinerja) dan tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang lemah terhadap variabel dependen (kinerja) karena memiliki nilai koefisien $0,004 < 0,5$ pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram.

Kata kunci: pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam masyarakat sumber daya manusia mempunyai peranan penting dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi. Pada setiap organisasi/perusahaan

faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan dan manfaat sebaik-baiknya. Meskipun perusahaan sebagai badan usaha dalam menjalankan usahanya telah banyak menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja. Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai pengalaman, profesional serta mempunyai kesadaran dan tanggung jawab akan tugas dan kewajiban.

Pengalaman kerja yang berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil didalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Selain pengalaman kerja, untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan tingkat pendidikan yang memadai, pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan. Pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian ataupun sikap para pegawai agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang pegawai. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut *Dictionary of Psychology* (1972) dalam Muhibbin Syah (2008:11) bahwa pendidikan diartikan sebagai “tahap kegiatan yang bersifat kelembagaan (seperti sekolah dan madrasah) yang dipergunakan untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, kebiasaan, sikap, dan sebagainya”. Dalam hal ini tingkat pendidikan yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya yang harus di pertimbangkan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang akan dikerjakan serta pemahamannya akan pelajaran yang akan dikerjakan, maka dari itu pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dinas Kesehatan Kota Mataram merupakan lembaga pemerintahan yang kegiatannya bergerak dalam bidang kesehatan. Oleh karena itu dalam menjalankan kegiatannya dibutuhkan pegawai dengan sumber daya manusia yang tinggi. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan berdampak positif terhadap kelangsungan hidup lembaga.

Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram yang berjumlah 78 orang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, mulai dari jenjang SMP sampai dengan Srata 2 (S2). Tingkat pendidikan yang ada di Dinas Kesehatan Kota Mataram ini lebih banyak diisi oleh pegawai yang berlatar pendidikan sarjana (S1), yang tersebar pada masing-masing bidang pekerjaan. Lebih detail dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah	Tingkat Pendidikan						
			SMP	SMA	D1	D3	D4	S1	S2
1	Kepala Dinas	1	-	-	-	-	-	1	-
2	Sekretaris	1	-	-	-	-	-	1	-
3	Bag. Umum & Kepegawaian	9	-	7	-	-	-	1	1
4	Bag. Pelayanan & SBK	18	1	3	-	3	-	8	3
5	Bag P3P	17	-	1	-	4	-	8	4
6	Bag. Kesmas	26	-	1	1	8	2	13	1
7	Bag. Perencanaan & Keuangan	6	-	1	1	-	-	4	-
	Jumlah	78	1	13	2	15	2	36	9

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Mataram, 2017

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pun diutamakan pada Dinas Kesehatan Kota Mataram, khususnya bagi setiap pegawai yang memiliki bidang keahlian khusus misalnya dokter umum, dokter gigi, harus memiliki ilmu dan pengalaman yang tinggi semakin banyak pengalaman setiap pegawainya maka akan semakin menguasai bidang pekerjaannya. Dengan demikian, tingkat pendidikan yang sesuai akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal yang telah diberikan, maka diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu kurun nilai atau standar dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Dinas Kesehatan Kota Mataram dalam menentukan kinerja pegawai dilakukan melalui penilaian kerja pegawai. Aspek yang dilihat meliputi: kualitas kerja pegawai, dan kuantitas kerja pegawai dengan memberikan bobot penilaian dengan klasifikasi A (sangat baik) B (baik) C (cukup baik) dan D (kurang baik). Berikut tabel mengenai data kondisi prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram.

Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Pegawai	A	B	C	D
1	Kepala Dinas	1	-	1	-	-
2	Sekretaris	1	-	1	-	-
3	Bag. Umum & Kepegawaian	9	-	9	-	-
4	Bag. Pelayanan & SBK	18	-	18	-	-
5	Bag. P3P	17	-	17	-	-
6	Bag. Kesmas	26	-	26	-	-
7	Bag. Perencanaan & Keuangan	6	-	6	-	-
	Jumlah	78	-	78	-	-
	Persentasi	100%	-	100%	-	-

Sumber :Dinas Kesehatan Kota Mataram, 2015

Tabel di atas memberikan informasi bahwa seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram memiliki nilai klasifikasi B yaitu 78 atau 100%. Kondisi ini menunjukkan bahwa

adanya kinerja pegawai yang bagus yang disebabkan oleh masa kerja yang cukup lama dan pengalaman pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dari uraian tersebut di atas maka peneliti mengajukan rumusan masalah, Pertama, apakah terdapat hubungan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram? Kedua, seberapa kuat hubungan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilakukannya dalam perjalanan hidupnya Siagian (2002:62). Pengalaman dapat diperoleh oleh seseorang secara langsung maupun tidak langsung. Mengenai hal ini, Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa pengalaman langsung adalah apabila seseorang telah atau pernah bekerja pada suatu organisasi, lalu oleh karena sesuatu meninggalkan organisasi itu dan pindah ke organisasi yang lain. Sedangkan pengalaman tidak langsung adalah peristiwa yang diikuti oleh seseorang pada suatu organisasi, meskipun yang bersangkutan sendiri tidak menjadi anggota dari organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2001:241) antara lain: *Pertama*, latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. *Kedua*, bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang. *Ketiga*, sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang. *Keempat*, kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. *Kelima*, keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Menurut Foster (2001:43) indikator pengalaman kerja adalah lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya Handoko (2003:126). Sedangkan pengertian lain dari pendidikan menurut Ranupan-djo (2001 : 89). Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

Jenjang Pendidikan

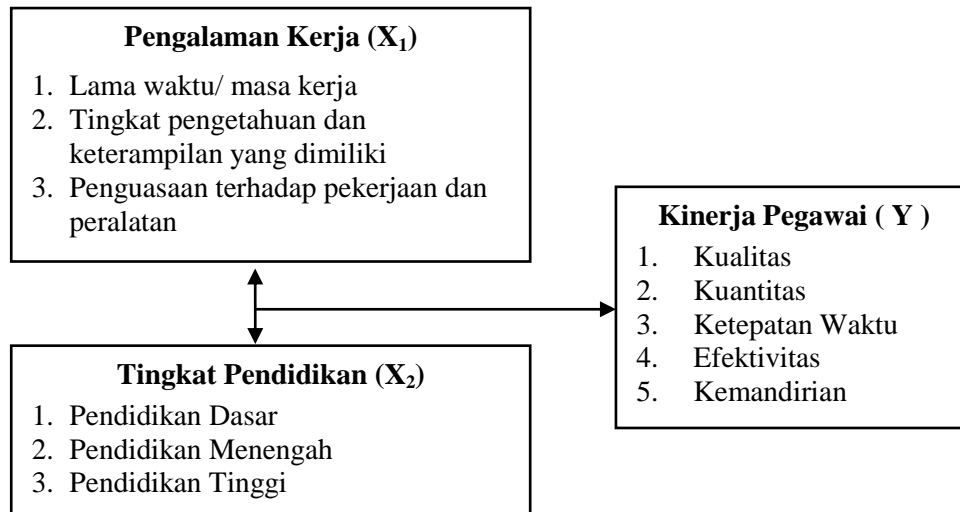
Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS jenjang pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok

menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:78). Lebih lanjut Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa permasalahan kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya seperti faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006: 260) antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Sedangkan tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja adalah sebagai kegiatan evaluasi dan pengembangan.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja dan tingkat pendidikan pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan datanya dengan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram yang berjumlah 78 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Butir Kuesioner	Koefisien	Standar Koefisien Korelasi	Keterangan
1	x1.1	0,533	0,30	Valid
2	x1.2	0,639	0,30	Valid
3	x1.3	0,693	0,30	Valid
4	x2	0,301	0,30	Valid
5	y1	0,622	0,30	Valid
6	y2	0,688	0,30	Valid
7	y3	0,437	0,30	Valid
8	y4	0,735	0,30	Valid
9	y5	0,509	0,30	Valid

Sumber : hasil analisis SPSS diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat semua item yang terdapat pada kuesioner penelitian ini memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0,773	0,6	Reliabel
2	Tingkat Pendidikan	0,605	0,6	Reliabel
3	Kinerja	0,813	0,6	Reliabel

Sumber : hasil analisis SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai diisyaratkan sebesar 0,60 dengan demikian keseluruhan pertanyaan di dalam kuesioner reliabel, karena telah memenuhi syarat minimal.

Korelasi Bivariate dan Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bivariate digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Pada penelitian ini jika R sama dengan 1 maka variasi bebas dapat dijelaskan sebesar 100%, sebaliknya jika R sama dengan 0 maka variabel bebas tidak dapat dijelaskan. Adapun hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi yang menggunakan bantuan program aplikasi SPSS berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.669 ^a	.448	.433	.37323	.448	30.435	2	75	.000

a. Predictors: (Constant), tingkat_pendidikan, Pengalaman_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai Korelasi Sederhana (R) adalah sebesar 0,669. Maka hubungan Pengalaman Kerja erat/kuat karena nilai koefisien korelasi >0,5 (Ho diterima). Sementara hasil *R Square* menunjukkan angka 0,448, yang berarti kemampuan variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dapat menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja sebesar 44,8%, sisanya sebesar 55,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Adapun hasil uji hipotesis 1 adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Pengalaman_ kerja	tingkat_pendi dikan	Kinerja
Pengalaman_kerja	Pearson Correlation	1	.297**	.669**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000
	N	78	78	78
tingkat_pendidikan	Pearson Correlation	.297**	1	.229*
	Sig. (2-tailed)	.008		.004
	N	78	78	78
Kinerja	Pearson Correlation	.669**	.229*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	
	N	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa nilai uji hipotesis 1 yaitu X1 (Pengalaman Kerja) terhadap Y (Kinerja) pegawai dapat dilihat dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai standar signifikansi $0,000 < 0,05$, maka ada hubungan yang signifikan (H_0 diterima), maka dapat disimpulkan bahwa antara X1 dan Y memiliki hubungan. Sedangkan uji hipotesis X2 (Tingkat Pendidikan) terhadap Y (Kinerja) pegawai dapat dilihat dengan nilai signifikan sebesar 0,004 dengan nilai standar signifikansi $0,000 > 0,5$ maka memiliki hubungan yang lemah.

Adapun hasil uji hipotesis 2 adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi
Correlations

		Pengalaman_ kerja	tingkat_pendi dikan	Kinerja
Pengalaman_kerja	Pearson Correlation	1	.297**	.669**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000
	N	78	78	78
tingkat_pendidikan	Pearson Correlation	.297**	1	.229*
	Sig. (2-tailed)	.008		.004
	N	78	78	78
Kinerja	Pearson Correlation	.669**	.229*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	
	N	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa nilai uji hipotesis 1 yaitu X1 (Pengalaman Kerja) terhadap Y (Kinerja) pegawai dapat dinilai koefisien sebesar 0,669 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$, maka ada hubungan erat/kuat yang signifikan (H_0 diterima), sedangkan uji hipotesis X2 (Tingkat Pendidikan) terhadap Y (Kinerja) dapat dilihat dengan nilai koefisien 0,229 dengan standar nilai koefisien $0,000 < 0,5$, maka terdapat hubungan yang lemah.

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data korelasi menunjukkan bahwa X1 (Pengalaman Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) yaitu didapat nilai 0,669 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka ada hubungan yang signifikan (Ho diterima). Maka dapat disimpulkan bahwa antara X1 dan Y memiliki hubungan yang kuat/erat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Famela, dkk (2015) bahwa pengalaman kerja mempengaruhi prestasi kerja setiap pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori Alwi (2001) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang bekerja pada suatu instansi, perusahaan atau organisasi. Pengalaman kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan guna mencapai tujuan.

Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data yang dilakukan, maka didapatkan hasil pengujian 0,229 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,5$, terdapat hubungan yang lemah maka (Ho diterima), maka dapat disimpulkan bahwa antara X2 dan Y terdapat hubungan yang lemah. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Prisma Astuti (2009) membuktikan variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Hubungan Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat didapatkan hasil pengujian Hipotesis 1, Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,669 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka ada hubungan yang signifikan (Ho diterima), maka dapat disimpulkan bahwa antara X1 dan Y memiliki hubungan yang kuat/erat, dari hasil pengujian Hipotesis 2, Tingkat Pendidikan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,229 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,5$ maka ada hubungan yang lemah (Ho diterima), maka dapat disimpulkan bahwa antara X2 dan Y memiliki hubungan yang lemah. Keputusan yang dapat diambil bahwa antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan memiliki hubungan yang berbeda.

Dari adanya Pengalaman Kerja yang dimiliki setiap pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkat pula hasil kinerja setiap pegawai. Perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan Pengalaman Kerja setiap pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kerja setiap pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori Alwi (2001) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang bekerja pada suatu instansi, perusahaan atau organisasi. Pengalaman kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan guna mencapai tujuan.

Dari uraian kesimpulan di atas tergambar bahwa Pengalaman Kerja berhubungan sangat erat/kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Hubungan Antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram dapat ditarik kesimpulan :

1. Bahwa hasil analisis disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Pengalaman Kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram. Hal ini membuktikan nilai koefisien 0,669 lebih besar dari nilai koefisien korelasi $> 0,5$ (Ho diterima) sedangkan Tingkat Pendidikan memiliki hubungan yang lemah pada pegawai

Dinas Kesehatan Kota Mataram. Hal ini membuktikan nilai koefisien 0,229 lebih kecil nilai dari 0,5 (Ho diterima). Maka Pengalaman Kerjalah yang berpengaruh besar pada Kinerja Pegawai.

2. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Pengalaman Kerja memiliki hubungan yang kuat/erat terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram. Hal ini membuktikan nilai koefisien 0,669 lebih besar dari nilai koefisien korelasi $>0,5$ (Ho diterima) sedangkan tingkat pendidikan memiliki hubungan yang tidak kuat/erat pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram. Hal ini membuktikan nilai koefisien 0,229 lebih kecil dari nilai koefisien 0,5.

Saran

Disarankan pada Dinas Kesehatan Kota Mataram untuk lebih memahami lagi Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan dan menjalankannya dalam keseharian guna meningkatkan Kinerja. pada Dinas Kesehatan Kota Mataram harus memperhatikan hal-hal yang mampu meningkatkan Kinerja.

Melihat penelitian ini membahas mengenai variabel Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja pada Dinas Kesehatan Kota Mataram. Peneliti berharap penelitian ini dapat di jadikan acuan bagi penelitian selanjut dengan menambah variabel yang lain yang berhubungan dengan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. Kompetitif*, Yogyakarta : BPFE.
- Arifin Z. 2011. *Penelitian dan Pendidikan : Metode Pradigma Baru* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM. Kansius.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Izawati.Skripsi.2016. *Hubungan Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Ampenan/Area Mataram*.
- Ir. M. Iqbal Hasan. MM. Edisi Kedua *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistissk Inferensif)*.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhibbin Syah. 2008. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Jakarta: Rosdakarya
- Robbins. 2006. *Organizational Behavior Terjemahan*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sumarsono, Sonny HM, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Edisi Ketujuh Belas. Bandung. Alfabeta*.

STIE AMM Mataram. 2017. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Mataram: LP3M STIE AMM.
Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Siagian, P, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.