

*Effect Of Education And Work Experience  
On Performance Of Nanggalo Police Personnel*

**Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap  
Kinerja Personil Polsek Nanggalo**

**Lenny Hasan<sup>\*1</sup>, Febriani<sup>2</sup>, Fadilla Diva Yudefra<sup>3</sup>**  
Universitas Tamansiswa Padang<sup>1,2,3</sup>  
[lenihasan@gmail.com](mailto:lenihasan@gmail.com)\*

Received : Juli 2021, Revised : Juli 2021, Accepted : Agustus 2021

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*, dengan sampel sebanyak 37 orang responden. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil regresi linear berganda  $Y = 3,775 + 0,336 X_1 + 0,736 X_2 + e$ . Hasil uji t pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo. Hasil uji F pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel pendidikan dan pengalaman kerja dalam menjelaskan variabel kinerja personil sebesar 70,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

**Kata Kunci** : Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of education and work experience partially and simultaneously on the performance of Nanggalo Police personnel. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique was total sampling, with a sample of 37 respondents. The data analysis technique is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. Based on the results of multiple linear regression  $Y = 3.775 + 0.336 X_1 + 0.736 X_2 + e$ . The results of the t-test of education and work experience have a positive and significant effect on the performance of the Nanggalo Police personnel. The results of the F test of education and work experience have a positive and significant effect on the performance of Nanggalo Police personnel. The results of the determination coefficient test can be concluded that the ability of the education and work experience variables in explaining the personnel performance variable is 70.5% while the rest is explained by other variables not discussed in this study such as ability, knowledge, personality, work motivation, leadership, organizational culture, job satisfaction, work environment, loyalty, commitment, and work discipline.*

**Keywords** : Education, Work Experience and Performance.

**1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mengandalkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia seperti keahlian, pengalaman kerja maupun kinerja. Perilaku dan sifatnya berdasarkan keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Menurut (Nashar, 2013), pendidikan adalah untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Berdasarkan hasil observasi lapangan

terlihat personil berpendidikan SMA dan personil yang memiliki pendidikan S1 dan S2 memiliki jauh perbedaan. Maka oleh sebab itu ketika adanya kasus yang masuk maka yang berperan penting dalam penyelesaian kasus tersebut adalah personil yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan personil yang berpendidikan SMA.

Menurut Foster (2001) dalam (Syekh, 2018), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Masa kerja dan pendidikan juga berpengaruh pada persyaratan personil yang hendak mengikuti Sekolah Kepolisian. Personil dengan tingkat pendidikan Sarjana juga akan mendapat percepatan untuk persyaratan tes Sekolah Kepolisian. Semakin lama masa kerja yang dimiliki pegawai maka tingkat kemampuan dan keterampilan personil juga semakin baik, sehingga personil tersebut akan lebih leluasa dalam pemecahan masalah yang terjadi pada pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2013), kinerja personil adalah prestasi yang diperoleh seorang personil dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja personil yang terdapat dalam unit kerja dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif. Kerja sama antar sesama personil Polsek Nanggalo sudah terlihat cukup baik karena personil mengutamakan sistem kekeluargaan sehingga terjalin hubungan yang harmonis antar sesama personil.

Hubungan yang baik antara sesama personil akan mencerminkan kerja sama yang baik karena sesama personil akan lebih leluasa untuk mengutarakan pendapatnya pada saat melaksanakan rapat ataupun diskusi lainnya. Kerja sama yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik pula karena antara sesama personil akan saling bahu membahu untuk menyelesaikan masalah yang terjadi pada pekerjaannya, walaupun terjadi perbedaan pendapat ketika kerjasama berlangsung, hal ini disebabkan karena perbedaan perilaku seperti egois yang terdapat pada masing-masing personil. Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu: 1). Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo, 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo, 3). Apakah pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo.

### **Pendidikan**

Menurut (Sutrisno, 2015), pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan organisasi untuk masa yang akan datang. Menurut (Sutrisno, 2015), indikator pendidikan adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengetahuan**

Pengatahuan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di instansi tempatnya bekerja.

#### **2. Sikap**

Sikap yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya. Sikap diukur melalui

tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana sikap pegawai melakukan sesuatu.

### 3. Tindakan

Sesuatu yang membuat pegawai secara konsisten berfikir untuk melakukan perbuatan yang nyata. Misalnya seorang pegawai yang mempunyai motivasi dapat menunjukkan prestasi kerjanya secara konsisten dengan mengembangkan tujuan-tujuan yang memberikan tantangan pada dirinya dan bertanggungjawab penuh untuk mencapai tujuan. Selain itu dari tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pegawai tersebut mengharapkan umpan balik untuk memperbaiki dirinya.

### 4. Penampilan

Penampilan adalah watak yang membuat pegawai untuk berperilaku atau bagaimana penampilan pegawai merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri, kontrol diri, stres dan kestabilan. Penampilan akan membentuk suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seorang pegawai dan akhirnya akan dapat menumbuhkan minat. Minat seorang pegawai akan menimbulkan motivasi, misalnya, seseorang memiliki minat untuk menunjukkan prestasi kerja maka dia akan secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan memberi tantangan pada dirinya akan bertanggungjawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan umpan balik untuk memperbaiki dirinya.

## **Pengalaman Kerja**

Bekerja dalam suatu instansi diperlukan pengalaman kerja yang baik agar tercapai kinerja yang tinggi. Menurut (Leatemia, 2018), pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut (Leatemia, 2018), indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Masa kerja yaitu ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yaitu merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## **Kinerja Pegawai**

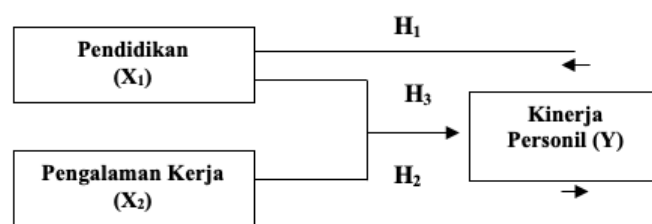
Menurut (Sutrisno, 2013), kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seorang pegawai dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja pegawai yang terdapat dalam unit kerja dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif. Menurut (Sutrisno, 2013), indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kualitas adalah sebagaimana seseorang dalam

menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.

2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan. Kualitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibentuk, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2018), kuantitatif deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah personil Polsek Nanggalo dengan jumlah 37 orang personil Polri dan PNS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan tinjauan perpustakaan.

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif Menurut (Sugiyono, 2018), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas, semua butir-butir pernyataan dalam penelitian ini valid, hasil uji reliabilitas didapatkan ketiga variabel penelitian reliabel. Sementara analisis regresi linear berganda pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo, menggunakan SPSS. 20 maka diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,775	3,367		1,121	,270
Pendidikan	,336	,091	,363	3,707	,001
Pengalaman_Ker ja	,736	,112	,642	6,558	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Persamaan regresi memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial,  $Y = 3,775 + 0,336 X_1 + 0,736 X_2 + e$ .

Berdasarkan hasil uji t (parsial) tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo, menggunakan SPSS. 20 maka diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,775	3,367		1,121	,270
Pendidikan	,336	,091	,363	3,707	,001
Pengalaman_Ker ja	,736	,112	,642	6,558	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Polsek Nanggalo, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Pendidikan yang dimiliki personil Polsek Nanggalo lebih cepat mengerti dan menguasai informasi kerja yang disampaikan pimpinan. Selain itu personil merasa senang dengan imbalan yang diberikan sehingga personil memiliki motivasi yang baik untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan cepat. Personil Polsek Nanggalo selalu berfikir positif dalam menyelesaikan kendala yang terjadi pada pekerjaan, hal ini belajar dari kegagalan yang pernah dialami personil ketika menjalankan pekerjaannya, tindakan yang dilakukan personil ini bertujuan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo, menggunakan SPSS. 20 maka diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343,873	2	171,936	43,974	,000 <sup>b</sup>
Residual	132,938	34	3,910		
Total	476,811	36			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_Kerja, Pendidikan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Disimpulkan bahwa pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Polsek Nanggalo, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dimana kinerja personil Polsek Nanggalo sudah terlihat baik karena personil selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan SOP yang telah diberikan kepada personil. Personil tidak hanya menunjukkan ketaatan pada SOP saja tetapi juga selalu tepat waktu datang dan pulang bekerja. Personil Polsek Nanggalo juga sering mambantu teman dalam bekerja sehingga terjalin kerjasama yang baik antar sesama personil demi untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan Polsek Nanggalo.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), menggunakan SPSS. 20 maka diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 <sub>a</sub>	,721	,705	1,977

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_Kerja, Pendidikan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel pendidikan ( $X_1$ ), dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) dalam menjelaskan variabel kinerja personil sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Widyaningrum, 2019).

#### 4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut, pimpinan perlu memberikan bimbingan atau motivasi kepada personil supaya berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi. Peningkatan pendidikan personil akan terjadi peningkatan pada hasil kinerja personil. Keterampilan personil tampaknya perlu tingkatkan lagi supaya memiliki hasil kerja yang lebih baik seperti memberikan motivasi kepada personil supaya mereka mengeluarkan kemampuan yang dimiliki sehingga keterampilan personil lebih meningkat dalam bekerja. Diharapkan personil bekerja sesuai aturan yang ditetapkan oleh instansi

sehingga apa yang menjadi capaian kinerja dapat diraih dengan baik, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan evaluasi secara berkala untuk dapat mencapai tujuan sistem manajemen kinerja yang telah ditetapkan.

Pimpinan perlu memberikan bimbingan atau motivasi kepada personil supaya berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi. Peningkatan pendidikan personil akan terjadi peningkatan pada hasil kinerja personil. Keterampilan personil tampaknya perlu tingkatkan lagi supaya memiliki hasil kerja yang lebih baik seperti memberikan motivasi kepada personil supaya mereka mengeluarkan kemampuan yang dimiliki sehingga keterampilan personil lebih meningkat dalam bekerja. Diharapkan personil bekerja sesuai aturan yang ditetapkan oleh instansi sehingga apa yang menjadi capaian kinerja dapat diraih dengan baik, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan evaluasi secara berkala untuk dapat mencapai tujuan sistem manajemen kinerja yang telah ditetapkan.

## 5. Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alwi, W. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN PRESS.
- Alwi, W. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN PRESS.
- Harahap, M. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *Journal Of Economic Management & Business, Volume 17, Nomor 1, April 2016*, 9-26.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis, Volume 2, Nomor 1, Januari 2018*, 1-10.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muamarizal, S. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Jom Fekon, Volume 2, Nomor 1, Februari 2015*, 1-21.
- Nashar, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamekasan: Pena Salsabila.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamungkas, A. D. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 43 Nomor 1 Tahun 2017*, 96-103.
- Sigarlaki, M. E. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, Volume 7, Nomor 7, Juli 2019*, 3309-3318.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyatno, J. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Organisasi dan Kinerja Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk Surabaya Tanjung Perak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 3, Nomor 1, Maret 2018*, 643-660.
- Sutrisno. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.

- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Syekh, S. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tunggal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen dan Sains, Volume 4 Nomor Tahun 2018* , 102-110.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.