

Gorontalo, 08 Desember 2022

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA AMIK LUWUK BANGGAI

Ofrianky

Dosen AMIK Luwuk Banggai

Email : ofrianky.garani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden dan pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner dan diuji dengan metode analisis data secara komputersasi menggunakan SPSS 26.0. Penelitian ini menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian telah terbukti. 1) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, 2) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan 3) Pengalaman kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Implikasi pada penelitian ini adalah pengalaman kerja dan fasilitas kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

1 PENDAHULUAN

Dunia usaha pada era globalisasi saat ini menunjukkan persaingan yang sangat kuat. Berkembangnya program unggulan guna meningkatkan kinerja perusahaan atau institusi menjadi suatu hal yang serius yang harus dilakukan setiap institusi atau perusahaan agar mempunyai performansi kinerja yang baik. Begitu pula Yayasan dan AMIK Luwuk Banggai harus mampu bersaing dengan Perguruan tinggi lain yang bergerak dibidang pendidikan vokasi. AMIK Luwuk Banggai merupakan PTS yang membina 2 Program Studi dalam rumpun informatika di Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah. Sebagai perguruan tinggi swasta di Dirjen Vokasi. Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan hasil yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan dengan tingkah laku kerjanya. Menurut Bintaro dalam Bintaro dan Darmayanto (2017) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya adalah pengalaman kerja dan fasilitas kerja. Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai mencapai 80 orang, dengan pengalaman kerja setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya bervariasi. Tentunya akan menimbulkan berbagai macam permasalahan salah satunya ialah kinerja. Setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki masa/lama kerja yang berbeda, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang berbeda serta penguasaan terhadap alat dan pekerjaan juga berbeda. Maka akan menghasilkan kinerja atau output yang berbeda setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya. Fasilitas kerja juga merupakan faktor penting dalam kinerja, dimana fasilitas kerja itu sendiri harus sesuai dengan kebutuhan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, mampu mengoptimalkan hasil kerja dan mudah dalam penggunaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Pada AMIK Luwuk Banggai”

Gorontalo, 08 Desember 2022

1.1 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan adanya uraian pada latar belakang sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Ada Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Pada AMIK Luwuk Banggai?
2. Apakah Ada Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Pada AMIK Luwuk Banggai?
3. Apakah Ada Pengaruh Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Pada AMIK Luwuk Banggai?

Untuk menjaga konsistensi tata tulis, sangat disarankan untuk menggunakan toolbar style sebelum mengetikkan bagian-bagian tertentu dalam makalah ini.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya maka, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk Menganalisa Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Pada AMIK Luwuk Banggai.
2. Untuk Menganalisa Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Pada AMIK Luwuk Banggai.
3. Untuk Menganalisa Pengaruh Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Pada AMIK Luwuk Banggai.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan penelitian intelektual diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terkait dengan pengalaman kerja, penilaian prestasi kerja, fasilitas kerja dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai
2. Bagi pihak manajemen, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja bawahannya.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat memberikan sumbangan wawasan terhadap penelitian yang berhubungan dengan pengalaman kerja, penilaian prestasi kerja, fasilitas kerja dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan dapat dijadikan referensi tambahan yang dapat berkaitan dengan objek pembahasan maupun variabel-variabel yang digunakan.
4. Bagi pihak akademisi, penelitian ini sebagai suatu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa AMIK Luwuk Banggai pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi para mahasiswa Program Studi Manajemen Informatika dan Komputerisasi Akuntansi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengalaman Kerja

Menurut Rivai '(2019: 34)' memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka.

Menurut Handoko '(2019: 27)' menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan

Gorontalo, 08 Desember 2022

pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dengan teori Robbins dan Timothy '(2019: 53)' bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, maka kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga semakin rendah.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan teknis serta keterampilan dari sebuah pekerjaan yang dapat diukur dari seberapa banyak jam terbang atau seberapa sering jenis pekerjaan tersebut dilakukan sehingga kita dianggap sebagai seorang yang profesional atau ahli di bidang pekerjaan tersebut.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak '(2020 : 57)', faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu. Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi. Semakin sering melakukan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang baik.
3. Jenis Tugas. Semakin banyak jenis tugas yang dilakukan oleh seseorang, maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
4. Penerapan. Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Basari '(2012 : 7)' Pengalaman kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari berbagai indikator yaitu, masa kerja/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap alat dan pekerjaan. Ketiga indikator tersebut 57,7% yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur pengalaman kerja masing-masing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

1. Masa kerja/Lama kerja. Ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap alat dan pekerjaan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Gerakannya mantap dan lancer. Setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakan berirama. Artinya tercipta dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari
3. Bekerja lebih cepat menanggapi tanda-tanda. Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

Gorontalo, 08 Desember 2022

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang. Seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.2.1 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Menurut Ovidiu '(2020 : 63)' secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses atau masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Menurut Lupiyaodi '(2006:150)' fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas manajemen atau perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal institusi atau perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disiapkan atau disediakan oleh Yayasan dan Institusi kepada para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menunjang pekerjaannya agar tercipta produktivitas kerja yang baik demi tercapainya tujuan AMIK Luwuk Banggai.

2.2.2 Sarana dan Fasilitas Penunjang Pengelola

1. Fasilitas Pengelola : a. Komputer b. LCD Proyektor c. Ruang Kerja Tendik d. Ruang Kerja Tenaga Kependidikan
2. Fasilitas Umum : a. Mobil Operasional Kampus b. Upah Minimum Kabupaten
c. Upah Minimum Provinsi d. Biaya Lembur e. Honor Panitia f. Honor Mengajar
g. Honor Penyusunan RPS h. Dan Lain-Lain,

2.2.3 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Faisal '(2005:22)' indikator fasilitas kerja adalah:

1. Sesuai dengan kebutuhan, dalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan sesuai dengan pekerjaan atau jabatannya. Fasilitas yang digunakan dilapangan tidak bisa digunakan di dalam kantor, dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja saja.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas tinggi.
3. Mudah dalam penggunaannya, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan alat bantu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

2.3.1 Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

Menurut Irianto dalam Edy Sutrisno (2015) mengemukakan bahwa "kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas". Menurut Veitzal dalam Bintaro dan Daryanto (2017), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Anwar dalam Bintaro dan Daryanto (2017), menemukan pengertian "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari berbagai definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas atau tanggung jawab dari pekerjaannya dalam periode tertentu.

2.3.2 Standar Operasi Kerja

Standar tenaga kerja modern diawali dengan penelitian yang dilakukan oleh Fredrick Taylor, Frank Gilberth, dan Lillian Gilberth di awal abad ke-20. Saat itu, sebagian besar pekerjaan dikerjakan secara manual yang mengakibatkan besarnya peran pekerja dalam satu produk. Standar tenaga kerja ini biasanya merupakan titik awal dalam menentukan kebutuhan karyawan atau pekerja. Standar tenaga kerja yang baik merupakan satu persyaratan pada penerapan layanan bermutu di Indonesia yang lebih dari separuhnya menggunakan sistem intentif pekerja, karyawan, pegawai, atau tendik/tenaga kependidikan yang ada di AMIK Luwuk Banggai.

2.3.3. Penyusunan Standar Kerja

Standar tenaga kerja dapat ditetapkan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Pengalaman Masa Lalu. Standar tenaga kerja dapat diperkirakan berdasarkan pengalaman historis yakni berapa jam yang dibutuhkan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan. Standar historis mempunyai kelebihan karena untuk memperolehnya relative mudah dan murah. Standar historis ini biasanya diperoleh dari kartu waktu pekerja atau data kehadiran. Walaupun demikian, standar ini tidak obyektif dan kita tidak mengetahui akurasi, apakah mereka mencerminkan kecepatan kerja yang layak atau buruk, dan apakah kejadian yang tidak biasa terjadi telah disertakan dalam perhitungan. Karena variabel ini tidak diketahui, penggunaan teknik ini tidak dianjurkan. Sebagai penggantinya, studi waktu yang telah ditentukan, dan pengambilan sampel kerja lebih dianjurkan.
- b. Studi Waktu. Pengambilan waktu dengan menggunakan *stopwatch* atau studi waktu yang pada awalnya diperkenalkan oleh Frederick W. Taylor di tahun 1881, masih menjadi metode yang paling banyak digunakan hingga sekarang. Prosedur studi waktu mencakup menghitung waktu, contoh; kinerja seorang karyawan dan menggunakannya sebagai standar.

2.4.1 Indikator Kinerja

Kinerja tolak ukur keberhasilan perusahaan atau institusi. Disiplin tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bagus, tingkat hadir tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga bagus, maka institusi berhasil menjalankan kegiatannya. Indikator kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menurut robbin '(2006:39)' dalam Chairun Nisa, adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, adalah besarnya volume atau beban kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Kualitas, adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

Ketepatan waktu, adalah adanya penetapan disiplin waktu terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut sugiyono '(2010:88)' kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting. Dari hasil uraian teoritis di atas maka, dapat diambil kerangka berpikir penelitian.

2.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja. Semakin berpengalaman seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh institusi atau perusahaan, maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Sebaliknya jika tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pengalaman kerjanya kurang, maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit.

2.5.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

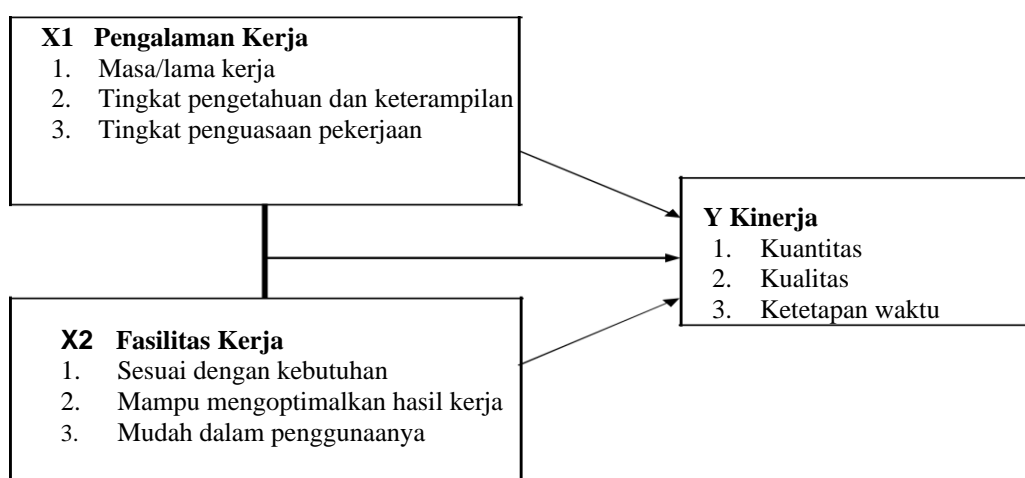
Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menunjang kinerja. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja akan memberikan pengaruh yang baik, dengan penggunaan fasilitas kerja yang optimal akan semakin merangsang kinerja karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung.

2.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Sebaliknya jika tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pengalaman kerjanya kurang, maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit.

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menunjang kinerja. Penggunaan fasilitas kerja yang optimal akan semakin merangsang kinerja karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

Pengaruh Parsial: Pengujian untuk meneliti pengaruh dari tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh Simultan: Pengujian untuk meneliti pengaruh variabel secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai
2. Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai
3. Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai

3.2 Lokasi dan jadwal penelitian

Penelitian dilakukan di AMIK Luwuk Banggai. Waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini kurang lebih 2 bulan lamanya.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang

digunakan dalam penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai yang berjumlah 30 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan rumus, diperoleh 30 responden dari 80 populasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai.

3.4 Instrumen Penelitian

Menurut sugiyono '(2014:135)' instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik memperoleh data informasi yang diperlukan penulis Syofian Siregar, '(2015:19)' sebagai berikut:

1. pengamatan (*observation*) adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan obyek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi obyek penelitian tersebut.
2. wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
3. kusioner (*questioner*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert.

Tabel 1. Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1. Uji Validitas Dan Rehabilitas

a. Uji Validitas

Menurut sugiyono '(2014:121)' menyatakan Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kusioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan dengan nilai r hitung dengan r table, jika r hitung $>$ r table dan bernilai positif. Maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r table maka variabel tersebut tidak valid. '(Ghozali 2011:52-53)'.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat ukur yang digunakan *Cronbach Alpha* melalui program komputer SPSS 26.0. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Ghozali '(2011:47-48)'

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu: Uji normalitas, Uji autokorelasi dan Uji heteroskedastisitas. Ghozali '(2011:105)'. Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistic pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal .Ghozali '(2011:160)'. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a.1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- a.2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- a.3. Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogrov-Smirnov K-S.

Uji Kolmogrov-Smirnov K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima atau data distribusi normal.
2. Jika nilai signifikan atau probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Ghozal (2011:103). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Imam Ghozali, 2011;104).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. (Imam Ghozali, 2011;104). Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji Durbin-Watson (DW test) yang dimana hipotesis yang akan diuji adalah:

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2011;104). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standarized. Dasar analisisnya adalah:

Gorontalo, 08 Desember 2022

- Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit maka terjadilah heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pengalaman kerja, penilaian prestasi kerja, dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan). Model regresi linear berganda yang digunakan:

$$Y = a + B1X1 + B2X2$$

Dimana: Y = Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
a = Konstanta

b1	= Kofisien regresipengalaman kerja
b2	= Kofisien regresi
X1	= Pengalaman kerja
X2	= Fasilitas kerja

b. Pengujian Korelasi dan Koefisien determinan

Koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan atau keeratan suatu hubungan antar variabel. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah.
- 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
- 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
- 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.
- 0,91 sampai dengan 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali.
- 1 berarti korelasi sempurna.

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1.

b. Uji Hipotesis

b.1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol,

atau : $H_0 : b_i = 0$ Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: $H_A : b_i \neq 0$ Artinya, variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji adalah sebagai berikut:

- Quick lock*: bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $b_i=0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut) dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

b. 2. Uji hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Derajat kepercayaan = 5%

Gorontalo, 08 Desember 2022

- 2) Derajat kebebasan F tabel (a, k, n-k-1) $\alpha = 0,05$ k = jumlah variabel bebas n jumlah sampel
- 3) Menentukan kriteria pengujian H_0 ditolak apabila F hitung > Ftabel

H_A Ditolak apabila F hitung < F tabel menentukan F dengan r

Dimana: R^2 = koefisien determinan berganda N = jumlah sampel K = jumlah variabel bebas

Kesimpulan:

Apabila f hitung < f tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila f hitung > f tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

3.7 Definisi Opearasional Variabel

Skala variabel penelitian berupa skala likert. Variabel yang digunakan terdiri atas variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen adalah Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Y), Pengalaman Kerja (X1), Penilaian Prestasi Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3).

1. Pengalaman Kerja (X1)

Menurut Basari indra '(2012:7)' indikator pengalaman kerja adalah :

- a. Masa kerja/Lama kerja. Ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap alat dan pekerjaan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2. Fasilitas Kerja (X2)

Menurut Faisal '(2005:22)' indikator fasilitas kerja adalah:

- a. Sesuai dengan kebutuhan,.Fasilitas yang digunakan dilapangan tidak bisa digunakan di dalam kantor, dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja saja.
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan.
- c. Mudah dalam penggunaannya, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan alat bantu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Kinerja (Y)

Indikator kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menurut robbin (2006:39), indikator kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, adalah besarnya volume atau beban kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Kualitas, adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.
- c. Ketepatan waktu, adalah penetapan disiplin waktu terhadap tenaga pendidik & tenaga kependidikan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Responden adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dari AMIK Luwuk Banggai. Dalam Penelitian Ini Responden Berjumlah 30 responden yang diteliti, maka dapat di ketahui karakteristik responden :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Pria	17 Orang	69,84 %
Wanita	13 Orang	30,16 %
Jumlah	30 Orang	100 %

Sumber: Kampus AMIK Luwuk Banggai

Gorontalo, 08 Desember 2022

Berdasarkan table 4.1 di atas responden berjenis kelamin pria merupakan responden mayoritas yaitu 17 orang (69,84 %) responden wanita sebesar 13 orang (30,15 %), total responden adalah 30 orang responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Responden	Persentase
21 – 31 tahun	5 Orang	31,75 %
32 – 42 tahun	8 Orang	44,44 %
43 – 53 tahun	11 Orang	22,22 %
Diatas 53	8 Orang	1,587 %
Total	30 Orang	100 %

Sumber: Kampus AMIK Luwuk Banggai

Berdasarkan table 4.2 diatas, dari 30 responden yang menjadi objek penelitian, responden yang berusia antara 21 – 31 tahun yaitu sebanyak 5 orang responden (1,587 %), responden dengan usia 32 – 42 tahun sebanyak 8 orang responden (31,75 %), responden dengan usia 43 – 53 tahun sebanyak 11 orang responden (22,22 %), dan responden yang berusia diatas 53 tahun sebanyak 8 orang responden (31,75 %).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Responden	Persentase
SMA/SLTA	5 Orang	15,87 %
Diploma 3 (D3)	1 Orang	9,52 %
Strata Satu (S1)	11 Orang	49,20 %
Strata Dua (S2)	13 Orang	25,39 %
Total	30 Orang	100 %

Sumber: Kampus AMIK Luwuk Banggai

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dari 64 responden yang menjadi objek penelitian, responden yang berpendidikan SMA/SLTA sebanyak 5 orang responden (15,87 %), Diploma Tiga sebanyak 1 orang responden (9,52 %), Strata Satu sebanyak 11 orang responden (25,39 %), dan strata Dua sebanyak 13 orang responden (49,20 %)

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Masa/Lama Kerja

Masa/Lama Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 2 tahun	6 Orang	15,87 %
2 – 5 tahun	14 Orang	25,39 %
≥ 5 tahun	10 Orang	58,73 %
Jumlah	30 Orang	100 %

Sumber: Kampus AMIK Luwuk Banggai

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dari 30 responden yang menjadi objek penelitian, responden yang memiliki masa/lama kerja dibawah 2 tahun sebanyak 6 orang responden (15,87 %), 2 – 5 tahun sebanyak 14 orang responden (25,39 %), dan di atas 5 tahun sebanyak 10 orang responden (58,73 %)

4.3. Dekripsi Variabel Penelitian

Sebaran jawaban responden akan diperoleh satu kecenderungan atas jawaban responden tersebut. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variable akan didasarkan pada nilai rata-rata masing-masing skor setiap variabel yang disesuaikan dengan distribusi frekuensi setiap indikator pada variabel.

4.3.1. Deskripsi variable pengalaman kerja (X1)

Analisis deskripsi tentang variabel pengalaman kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

Gorontalo, 08 Desember 2022

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja AMIK Luwuk Banggai

Kode Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	
X 1.1	Pengalaman kerja yang saya peroleh selama masa kerja membuat hasil kerja saya semakin berkualitas.	0	0	0	5	58	310
X 1.2	saya mampu Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu Karena masa kerja yang mendukung.	0	0	1	29	33	284
X 1.3	Saya mampu memahami prosedur kerja dengan Pengetahuan yang saya miliki	0	0	1	34	28	279
X 1.4	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan keterampilan yang saya miliki	0	0	0	24	39	291
X 1.5	Saya menguasai peralatan kerja yang di berikan oleh institusi.	0	0	2	38	23	273
X 1.6	Saya sudah menguasai pekerjaan yang di berikan kepada saya	1	0	1	33	28	276

4.3.2. Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel fasilitas kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Fasilitas Kerja AMIK Luwuk Banggai

Kode Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
X 2.1	Fasilitas kerja yang di berikan perusahaan sangat memadai	0	0	3	20	40	289
X 2.2	Fasilitas kerja yang diberikan sangat sesuai dengan ebutuhan pekerjaan saya	0	0	2	24	37	287
X 2.3	Fasilitas kerja yang diberikan dapat digunakan dengan baik	0	0	1	23	39	290
X 2.4	Fasilitas kerja yang diberikan mampu mengoptimalkan waktu kerja	0	0	1	24	38	289
X 2.5	Fasilitas kerja yang diberikan meringankan beban kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	0	0	2	24	37	287
X 2.6	Fasilitas kerja yang diberikan mudah untuk digunakan	0	0	1	23	39	290

4.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variable Kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pada AMIK Luwuk Banggai

Kode Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Y.1	Hasil kerja saya sesuai dengan standard Operasional institusi	0	0	1	30	32	283
Y.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	0	0	1	26	36	287
Y.3	Saya mampu Menyelesaikan banyak pekerjaan yang berbeda	0	0	8	26	29	273

Gorontalo, 08 Desember 2022

Y.4	Saya teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya	0	0	0	29	34	286
Y.5	Saya disiplin dalam bekerja	0	0	1	28	34	285
Y.6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	0	1	28	33	281

4.4. Analisis Data

4.4.1. Pengujian Validitas dan Rehabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas r hitung dengan r tabel dimana taraf signifikansi adalah 0,05 dengan N= 30.

a. Pengalaman Kerja

Tabel 9. Hasil Pengujian Validitas Pengalaman Kerja (X1)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,413	0,2480	Valid
	X1.2	0,664	0,2480	Valid
	X1.3	0,571	0,2480	Valid
	X1.4	0,702	0,2480	Valid
	X1.5	0,597	0,2480	Valid
	X1.6	0,617	0,2480	Valid

Sumber: Data olah Spss 26.0

Berdasarkan Tabel 4.8, setiap item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel, dengan signifikan 5% (0,05) dan N = 63 (N= 63-2) diperoleh r tabel = 0,2480 sehingga instrumen dapat dinyatakan valid.

b. Fasilitas Kerja

Tabel 10. Hasil Pengujian Validitas Fasilitas Kerja (X2)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,623	0,2480	Valid
	X2.2	0,636	0,2480	Valid
	X2.3	0,582	0,2480	Valid
	X2.4	0,571	0,2480	Valid
	X2.5	0,678	0,2480	Valid
	X2.6	0,597	0,2480	Valid

Sumber: Data olah Spss 26.0

Berdasarkan Tabel 4.9 setiap item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel, dengan signifikan 5% (0,05) dan N = 63 (N= 63-2) diperoleh r tabel = 0,2480 sehingga instrumen dapat dinyatakan valid

Gorontalo, 08 Desember 2022

c. Kinerja

Tabel 11. Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Tenaga Kependidikan Tenaga Pendidik Dan (Y)	Y.1	0,665	0,2480	Valid
	Y.2	0,809	0,2480	Valid
	Y.3	0,587	0,2480	Valid
	Y.4	0,659	0,2480	Valid
	Y.5	0,741	0,2480	Valid
	Y.6	0,760	0,2480	Valid

Sumber: Data olah Spss 26.0

Berdasarkan Tabel 4.10 setiap item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel, dengan signifikan 5% (0,05) dan N = 63 (N= 63-2) diperoleh r tabel = 0,2480 sehingga instrumen dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Conbach's Alpha dengan kriteria bahwa Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Ghazali (2011:47-48).

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,630	,646	6

Sumber: Data diolah Spss 26.0

Hasil uji reliabilitas pengalaman kerja pada output *reliability statistics*, diperoleh dari Cronbach's Alpha sebesar 0,630 dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien Cronbach's Alpha 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	,671	

Sumber: Data diolah Spss 26.0

Hasil uji reliabilitas pengalaman kerja pada tabel di atas, pada output *reliability statistics*, dimana hasil yang diperoleh dari Cronbach's Alpha sebesar 0,671 dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien Cronbach's Alpha 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,785	,797	6

Sumber: Data diolah Spss 26.0

Gorontalo, 08 Desember 2022

Hasil uji reliabilitas pengalaman kerja pada tabel di atas, pada output *reliability statistics*, dimana hasil yang diperoleh dari Cronbach's Alpha sebesar 0,785 dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien Cronbach's Alpha 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau reliabel.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal .Ghozali (2011:160). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogrov-Smirnov K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:
 - Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data distribusi normal.
 - Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Output Spss 26.0

Dari gambar histogram, terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis diagonal membuat pola gelombang yang teratur. Dari gambar normal P-Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat di simpukan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Ghozal (2011:103). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya (Imam Ghozali, 2011;104). Hasil Uji Multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolineritas Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	T Sig.		Collinearity Statistics	
	Coefficients	Std.Error	Coefficients				
	B					Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,375	4,876	Beta	,692	,492		
Pengalaman Kerja	,628	,145	,477	4,334	0	,967	1,034
Fasilitas Kerja	,235	,133	,194	1,763	,083	,967	1,034

Sumber: Data diolah Spss 26.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan sebesar 1,034 dan nilai tolerance adalah 0,967, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolineritas antar variabel bebas dan persamaan regresi, dengan tidak terjadinya Multikolineritas, maka persamaan regresi ini layak digunakan.

3. Uji Autokorelasi

Auto korelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (Durbin Watson). Menurut singgih santoso kriteria auto korelasi ada 3, yaitu (Budi Wahyono, 2016):

- Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada auto korelasi positif.
- Nilai D-W di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada auto korelasi.
- Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada auto korelasi negatif.

Tabel 16. Hasil Uji Auto korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,546	,298	,275	2,08451	2,316

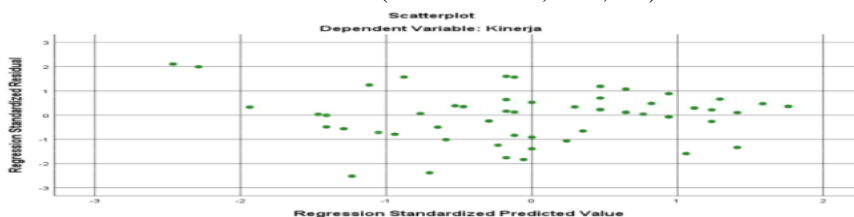
- Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja
- Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Spss 26.0

Berdasarkan tabel 5.15 di atas terlihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,316. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada auto korelasi karena nilai Durbin-Watson diantara -2 dan +2.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2011; 104).



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gorontalo, 08 Desember 2022

Hasil pengolahan data Heteroskedastisitas diperoleh titik-titik data menyebar di atas dan di bawah di sekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda berfungsi untuk menjawab analisis, pengaruh pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t
		Coefficients		coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,375	4,876		0,692
	Pengalaman Kerja	0,628	0,145	0,477	4,334
	Fasilitas Kerja	0,235	0,133	0,194	1,763

Sumber: Data diolah Spss 26.0

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 3,375 + 0,628X_1 + 0,235X_2 \quad \text{Dimana: } Y = \text{Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan}$$

a = Konstan

b1 = Koefisien regresi pengalaman kerja

b2 = Koefisien regresi

X1 = Pengalaman kerja

X2 = Fasilitas kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 3,375 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Pengalaman Kerja), dan X2 (Fasilitas Kerja), konstan atau X=0, maka kinerja sebesar 3,375.
- X1 (pengalaman kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,628. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan pengalaman kerja 1% terhadap instansi, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 62,8% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- X2 (fasilitas kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,235 hal ini berarti jika terjadi peningkatan penyebab fasilitas kerja sebesar 1% terhadap instansi maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 23,5% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan

1. Pengujian Korelasi dan Koefisien determinan

Koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan atau keeratan suatu hubungan antarvariabel. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah.
- 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
- 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
- 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.
- 0,91 sampai dengan 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali.
- 1 berarti korelasi sempurna.

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1.

Gorontalo, 08 Desember 2022

Tabel 18. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinan (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error
			R Square	Of The Estimate
1	.546 ^a	.298	.275	2,08451

Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.17 nilai Koefisien korelasi adalah sebesar 0,546. Sehingga dinyatakan terdapat hubungan positif antara variabel pengalaman kerja dan fasilitas kerja dengan variabel kinerja yang dikategorikan kuat. Besarnya R^2 adalah 0.298, hal ini yang berarti 29,8% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kedua variabel pengalaman kerja dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 29,8\% = 70,2\%$).

2. Uji Hipotesis**a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 19. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Coefficients	Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	T	Sig.		
Model	Coefficients	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,375	4,876		0,692	0,492
	Pengalaman Kerja	0,628	0,145	0,477	4,334	0,000
Fasilitas Kerja		0,235	0,133	0,194	1,763	0,083

sumber: Data diolah Spss 26.0

1) Hasil Uji t Pengalaman Kerja (X1)

Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari signifikan pengalaman kerja sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dan dapat juga dilihat dari t hitung sebesar 4,334 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,00030. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X1) adalah sebesar 0,000 berarti bernilai positif (+) dan signifikan terhadap kinerja.

2) Hasil Uji t Fasilitas Kerja

Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari signifikan fasilitas kerja sebesar 0,083 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dan dapat juga dilihat dari t hitung sebesar 1,763 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,00030. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) adalah sebesar 0,083 berarti bernilai positif (+) dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji hipotesis secara simultan (Uji f)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Tabel berikut ini merupakan hasil uji f.

Gorontalo, 08 Desember 2022

Tabel 20. Hasil Uji f ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,718	2	55,359	12,740	,000 ^b
	Residual	260,711	60	4,345		
	Total	371,429	62			

Sumber: Data diolah Spss 26.0

Dari tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,740 nilai ini lebih besar dari f tabel yaitu 3.15 dan signifikan sebesar 0,000^b. Karena signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Pengalaman Kerja) dan variabel X2 (Fasilitas Kerja) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel Y (Kinerja). Ini ditunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan output SPSS, menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai. Hipotesisnya yaitu Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai. Ini ditunjukkan nilai t hitung > t tabel, (4.334 > 2.00030), atau sig 0.000 < 0.05, berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai. Alasannya pada kuesioner yang di ajukan responden dapat dilihat pada tabel 5.5 dengan mayoritas menjawab sangat setuju pada pernyataan pertama jawaban responden sangat setuju sangat tinggi, indikator pada pernyataan tersebut adalah Pengalaman kerja yang saya peroleh selama masa kerja membuat hasil kerja saya semakin berkualitas, itu menandakan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai rata-rata mampu memperoleh hasil kerja yang berkualitas. Dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja dan semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan berkualitas.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan output SPSS, menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Hipotesisnya yaitu fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,7632.00030), atau sig, (0,083 < 0,05). Berarti variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Alasannya pada kuesioner yang diajukan kepada responden yang dapat dilihat pada tabel 5.6 dengan mayoritas menjawab sangat setuju pada pernyataan pertama jawaban responden sangat setuju sangat tinggi, indikator pada pernyataan tersebut adalah Fasilitas kerja yang di berikan perusahaan sangat memadai.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

Berdasarkan hasil output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F dapat dilihat F hitung 12.740 lebih besar dari F tabel yaitu 3.15 dengan signifikan 0,000. Karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan kedua variabel pengalaman kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Alasannya tanggapan responden yang mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan dan merupakan indikator-indikator dari pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, maka akan meningkatkan perspektif yang dapat menimbulkan hasil positif yang nantinya akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja dan semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan berkualitas. Semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan, maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap satu bidang pekerjaan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap tugas-tugas dan fungsinya.
2. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Semakin lengkap dan semakin memadainya fasilitas kerja yang diberikan, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.
3. Dari hasil uji Simultan yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin banyak pengalaman kerja dan semakin memadainya fasilitas kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga akan semakin baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Bagi AMIK Luwuk Banggai, agar lebih memperhatikan faktor pengalaman kerja. Cara yang dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Fasilitas kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu mendapatkan perhatian dari pihak institusi atau perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja. Dengan tujuan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan efisien dalam bekerja.
2. Bagi peneliti untuk meneliti aspek pengalaman kerja, fasilitas kerja, serta kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan mengembangkan penelitian menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar teruji keandalannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, Ika Fauzi. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja dimlikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Jurnal
- Bintaro & Daryanto. 2107. Manajemen Penilaian Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Yogyakarta: Gaya Media
- Ghizali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis *Mulivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Itafia, Yanti. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Pada Industry Tenun. Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Jurnal
- Maulana, Moh. Farhan. 2016. Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. Fakultas Ekonomi Universitas Nisantara PGRI Kediri. Skripsi
- Nisa, Chairun. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan PT. Indoking Aneka Agar-Agar.