

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis)

Ika Hayati¹, Aini Kusniawati², Mukhtar Abdul Kader³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

ikahayati28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. (2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. (3) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. (2) Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. (3) Besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Deskriptif dan Veripikatif meliputi Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t dan Uji F). Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan Secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis dengan pengaruh 0,491% dan sisanya 0,509% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis mempertahankan dan Memperhatikan Tingkat Pendidikan dan Pengalman Kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan atau instansi, tanpa dukungan sumber daya manusia perusahaan atau instansi tidak dapat berjalan dengan baik, Maka dari itu sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Instansi pemerintah yang mampu mengelola, sekaligus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki, pasti akan terus bersaing dan tetap eksis di era modern sekarang. Oleh karena itu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan kinerja pegawai didalamnya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, (Hasibuan, 2014:94). Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dalam upaya untuk peningkatan kinerja, (Devischa dan Mukzam, 2018). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pendidikan dan pengalaman, Sustermeister dalam (Setiawan, 2015). Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan, Usman dalam (Ratu, et. al. 2018).

Tingkat pendidikan adalah proses pengubah sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusiawi melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, pembuatan mendidik (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002:263). Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usah pembentukan karakter, melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut, Hasibuan dalam (Reza ,2017). Dengan bertambahnya tingkat pendidikan seorang pegawai dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan/instansi. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, Handoko (2014:24). Pengalaman kerja dapat mencerminkan seberapa besar kemampuan seseorang dalam memahami pekerjaannya, serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya yang bisa diukur dari lama masa kerjanya. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Devischa dan Mukzam,2018). Jadi semakin tinggi atau semakin besar pengalaman kerja yang didapatkan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengalaman kerja akan memberikan dukungan positif terhadap pelaksanaan kinerja pegawai yang akan berdampak pada kualitas instansi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah (1) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. (2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. (3) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. (2) Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. (3) Besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Ciamis. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam segi teoritis, diantaranya yaitu dapat menambah wawasan, pengetahuan, informasi, dan pemahaman yang lebih mendalam dalam memahami mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORITIS

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. (UU RI No. 20 Thn 2003 Bab 1, Pasal 1 ayat 8). Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan berbagai pengetahuan serta usaha untuk memberikan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi motivasi untuk berprestasi. Perusahaan cenderung memiliki karyawan yang berpendidikan daripada yang tidak berpendidikan, karena karyawan yang berpendidikan dapat bekerja lebih produktif daripada karyawan yang tidak berpendidikan. Tujuan pendidikan adalah menanamkan/pengetahuan, pendapat dan konsep-konsep, mengubah sikap dan persepsi, menanamkan tingkah laku/kebiasaan yang baru. (Soekidjo Notoatmojo 2018:68). Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usah pembentukan karakter, melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut, Hasibuan dalam (Reza ,2017). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya.

Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU Nomor 20 tahun 2003 pasal 13 ayat 1 terdapat 3 indikator mengenai tingkat pendidikan meliputi:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini (TK/RA), pendidikan dasar (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs dan SMA/MA), dan pendidikan tinggi (Universitas). Pendidikan formal terdiri dari pendidikan berstatus negeri dan pendidikan formal berstatus berswasta.

2. Pendidikan Non formal

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

3. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan seperti :Pendidikan Agama, Budi Pekerti, Etika, Sopan Santun, Moral dan Sosialisasi.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Handoko (2014:24) “Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan”. Sedangkan menurut Poster dalam devischa dan mukzam (2018) “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. Sastrohadiwiryono dalam Devischa dan Mukzam (2018) “keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah, sehingga pengalaman merupakan modal utama untuk terjun dalam

bidang tertentu”. Adanya pengalaman kerja akan membantu kelancaran di dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam perusahaan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Devischa dan Mukzam,2018).

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Devischa dan Mukzam (2018) menyebutkan:

1. Lama waktu/Masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. 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 pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang kapegawai dalam pekerjaannya. Pegawai menurut Satrohadiwarjo dalam Enda (2016) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan dihaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan menurut undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian dalam Bab 1 ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut: Pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri,atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Malayu S.P Hasibuan (2014:94) mengemukakan bahwa “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Moeheriono (2010:11) mengemukakan bahwa: kinerja pegawai sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS yang dimaksud pada ayat (1) huruf a sebagai berikut:

1. Spesifik

Kemampuan menyatakan sesuatu yang khas/unik dalam menilai kinerja suatu unit kerja

2. Terukur

Kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran, dan jelas cara pengukurannya.

3. Realistis

Ukuran yang dapat dicapai dan menantang.

4. Memiliki batas waktu pencapaian

Proses pencapaian indikator kinerja memiliki batasan waktu yang jelas.

5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

Kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini berupaya mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antara variabel data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian. Dari data informasi yang dikumpulkan penulis melakukan berbagai analisis untuk mencapai kesimpulan. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode survey menurut Sugiono (2019:15) “digunakan untuk mendapatkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Menurut Sugiyono (2012:21) “penelitian eksplanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti

serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama”. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017:9), sebagai berikut: Penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode deskriptif menurut Cooper, H.M dalam (Sudaryono, 2017:82), bahwa: Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan variabel lain namun menguji dua variabel.

Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel penelitian akan lebih mudah mengolah data, sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Menurut sugiyono (2010:61) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang saat ini masih bekerja di RSUD Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 363 orang pegawai. Menurut sugiyono (2010:81) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi, dan bisa mewakili populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Penentuan ukuran sampel didasarkan pada jumlah populasi Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis sejumlah 363 orang. Populasi penelitian ini sangat banyak, tersebar dan sulit diketahui secara pasti, maka dilakukan pengambilan sampel. Responden yang dipilih adalah berdasarkan rumus Slovin yaitu sebanyak 78 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi

sebesar 0,742 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,550 %, sedangkan 0,45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti Insentif, *Job Description*, Budaya Organisasi dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (76) diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,646$ sedangkan nilai $t_{tabel} 1.66515$ dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} 9,646 > t_{tabel} 1,66515$ atau, $sig 0,000 < 0,05$. Jadi hasil perhitungan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,629 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,396 %, sedangkan 0,604% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti Insentif, *Job Description*, Budaya Organisasi dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (76) diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,056$ sedangkan nilai $t_{tabel} 1.66515$ dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} 7,056 > t_{tabel} 1,66515$ atau, $sig 0,000 < 0,05$. Jadi hasil perhitungan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,757 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,491 %, sedangkan 0,509% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti Insentif, *Job Description*, Budaya Organisasi dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (75) diperoleh nilai $F_{hitung} = 50,480$ sedangkan nilai $F_{tabel} 3,12$ dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} 50,480 > F_{tabel} 3,12$ atau,

sig $0,000 < 0,05$. Jadi hasil perhitungan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Berdasarkan koefisien korelasi sederhana memiliki tingkat hubungan yang kuat. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Berdasarkan koefisien korelasi sederhana memiliki tingkat hubungan yang kuat. Artinya semakin tinggi tingkat pengalaman kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.
3. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Berdasarkan koefisien korelasi berganda memiliki tingkat hubungan yang kuat. Maka semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

SARAN

1. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis diharapkan mampu meningkatkan pelatihan yang sudah ada untuk mendukung pendidikan sebelum pegawai tersebut bekerja. Dan menempatkan pegawai dalam setiap divisi disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan.
2. Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis diharapkan mampu memperluas pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki, yang membantu pegawai mengurangi kesalahan yang dalam bekerja.
3. Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis diharapkan mampu meningkatkan realisasi seperti pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih menantang dan dapat menyelesaikannya dengan ukuran waktu yang ditentukan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil uji R^2 menunjukkan masih banyak nya variable-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Devischa, Mukzam. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Tersedia:<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2706>. Diakses (05-01-2020)
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPPF
- Hasibuan, Maluyu S.P.2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPPF
- PP N0 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Reza, Wahyu Prima. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*. Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia. Tersedia: <https://www.neliti.com/journals/jom-fe-unri>. Diakses (15-12-2019)
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- UU RI No. 20 Thn 2003 Bab 1, Pasal 1, ayat 8