

## Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Survei Pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
(BKPSDM) Kab. Ciamis)

Shela Tri Agustina<sup>1</sup>, Rita Tri Yusnita<sup>2</sup>, Nita Fauziah Oktaviani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Perjuangan

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: penulis. [shelatria029@gmail.com](mailto:shelatria029@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study is to determine and analyze the influence of educational background, work experience and employee performance at the Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Ciamis Regency. The research method used is the causality method with a quantitative approach, the data obtained directly through questionnaires to 45 respondents taken from BKPSDM employees. Sampling used saturated sampling technique and the analytical method used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS 25 software. Based on the results of the study, educational background variables were included in the good classification, work experience variables were included in the good classification and employee performance was included in the good classification. Good. The test results show that educational background and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance at BKPSDM Ciamis Regency. Educational background partially has no significant effect on employee performance and work experience partially has a significant effect on employee performance.*

**Keywords :** *Educational background, work experience, employee performance*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh langsung melalui kuesioner kepada 45 responden yang diambil dari pegawai BKPSDM. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian, variabel latar belakang pendidikan termasuk dalam klasifikasi baik, variabel pengalaman kerja termasuk dalam klasifikasi baik dan kinerja pegawai termasuk dalam klasifikasi baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan tara belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Ciamis. Latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lalu pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Setiap instansi pasti memiliki data LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) begitu juga BKPSDM Kabupaten Ciamis. Sesuai hasil survei yang telah dilakukan LAKIP BKPSDM mengalami kenaikan dan penurunan selama 3 tahun belakang yaitu dengan rata-rata 2019 (91,67), 2020 (80,55) dan 2021 (112,). Agar BKPSDM beroperasi dengan baik maka membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik salah satunya yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko dan memiliki rasa berjuang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut hasil wawancara salah satu pegawai BKPSDM menyebutkan bahwa data LAKIP di pengaruhi oleh kinerja pegawai instansi itu sendiri, jika data LAKIPnya terhitung kurang baik maka kinerja pegawainya pun terhitung kurang baik, sesuai dengan data yang di terima bahwa ada beberapa pegawai yang kinerjanya masuk pada kategori cukup maka hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan dari instansi.

Kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadi permasalahan salah satunya yaitu ada pada latar belakang pendidikan, yang dimana menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional BAB 1 Pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar pegawai secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Namun sesuai hasil survei yang telah dilakukan pada instansi BKPSDM latar belakang pendidikan pegawainya tidak merata. Ada yang berlatar belakang pendidikan SMP, SMA, D3, S1 maupun S2. Namun pegawai yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi terkadang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Selain itu dilihat dari sudut pandang pegawai untuk meningkatkan keberhasilan selain ada pada pendidikan adalah adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Menurut Amron (Adya Dwi, 2014:14) mengatakan bahwa saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya maka dapat memaksimalkan pengetahuan dan skilnya. Terdapat indikasi bahwa kinerja belum optimal karena masih terdapat pegawai yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai tugas dan tanggung jawab yang di berikan sehingga bisa dikatakan bahwa pengalaman kerja pada pegawai BKPSDM tidak merata, namun disisi lain menurut hasil wawancara salah satu pegawai BKPSDM menyebutkan bahwa pegawai

yang memiliki pengalaman kerja yang luas belum tentu dapat menguasai tugas yang di berikan oleh atasannya. Beberapa uraian di atas sejalan dengan keadaan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Ciamis.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian dan Indikator Latar Belakang Pendidikan**

Menurut Ahmad dalam Hasbullah (2017:3) mengatakan bahwa pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Dan memiliki indikator pendidikan menurut Edy Wirawan (2016: 3) yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal.

### **Pengertian dan Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Situmeang (2017) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabannya. Dan memiliki indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam sartika (2015: 56) yaitu lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

### **Pengertian dan Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2017: 94) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dan memiliki indikator kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 75) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 13) menyatakan bahwa Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu

kesimpulan. Menggunakan sampling jenuh dengan responden sebanyak 45 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil *output* SPSS 25 pengujian pertama yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, menyebutkan bahwa semua variabel dikatakan valid berdasarkan nilai  $r_{hitung}$

$> r_{tabel}$

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel X<sub>1</sub> (Latar Belakang Pendidikan)</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b>Perbandingan</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1.1</sub>	0,619	>	0,287	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,484	>	0,287	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,715	>	0,287	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,615	>	0,287	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,633	>	0,287	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,531	>	0,287	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,632	>	0,287	Valid
<b>Variabel X<sub>2</sub> (Pengalaman Kerja)</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b>Perbandingan</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>2.1</sub>	0,401	>	0,287	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,599	>	0,287	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,519	>	0,287	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,816	>	0,287	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,768	>	0,287	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,680	>	0,287	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,655	>	0,287	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,600	>	0,287	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,761	>	0,287	Valid
<b>Variabel Y (Kinerja Pegawai)</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b>Perbandingan</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,669	>	0,287	Valid
Y.2	0,652	>	0,287	Valid
Y.3	0,763	>	0,287	Valid
Y.4	0,753	>	0,287	Valid
Y.5	0,665	>	0,287	Valid
Y.6	0,699	>	0,287	Valid
Y.7	0,742	>	0,287	Valid
Y.8	0,696	>	0,287	Valid
Y.9	0,639	>	0,287	Valid
Y.20	0,577	>	0,287	Valid

Semua variabel di katakan reliabel berdasarkan nilai Conbach Alpha > 0,60

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronback Alpha	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan ( $X^1$ )	0,711	Reliabel
Pengalaman Kerja ( $X^2$ )	0,822	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,874	Reliabel

**Pengaruh Latar Belakang pendidikan dan Pengalaman Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab.Ciamis**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.555	4048.96343

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934152703.1	2	467076351.5	28.491	.000 <sup>b</sup>
	Residual	688552402.8	42	16394104.83		
	Total	1622705106	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 dengan derajat keeratannya yaitu 0,60-0,799 dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,576. Berdasarkan hasil analisis Uji F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Ciamis.

**Pengaruh Parsial Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ciamis**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4077.099	3829.455		1.065	.293			
	X1	.335	.201	.211	1.667	.103	.583	.249	.168
	X2	.707	.146	.612	4.836	.000	.740	.598	.486

a. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien korelasi 0,249 dengan derajat keeratan 0,20-0,399. Berdasarkan hasil analisis Uji T diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,103 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Ciamis.

**Pengaruh Parsial Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ciamis**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4077.099	3829.455		1.065	.293			
	X1	.335	.201	.211	1.667	.103	.583	.249	.168
	X2	.707	.146	.612	4.836	.000	.740	.598	.486

a. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,598 dengan derajat keeratan 0,40-0,599 berdasarkan hasil analisis Uji T diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Ciamis.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gambaran latar belakang pendidikan pada BKPSDM sudah ternilai baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator indikator pendidikan yaitu pendidikan informal dan pendidikan formal. Pengalaman kerja pada BKPSDM sudah ternilai baik hal ini dapat dilihat dari indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu kerja, tingkat pengetahuan, penguasaan terhadap pekerjaan. Serta kinerja pegawai pada BKPSDM pun sudah ternilai dan berada dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## **DAFTAR REFERENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Adya Dwi Mahendra.** 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Skripsi*. Semarang : UNDIP
- Edy, Wirawan.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Foster.** 2015. *Pembinaan Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Ramlan, PPM
- Hasibuan, Malayu S.P.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Manulang, M.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sadarmayanti.** 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Situmeang.** 2016. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta : Graha Ilmi
- Sugiyono.** 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta