Volume 12 Issue 1 (2027) Pages 682 - 693
Jurnal Mirai Management
ISSN : 2597-4084 (Online)

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau

Zahratul Jannah[1], Rosnelly Roesdi[2], Arwinence Pramadewi[3]
Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak
Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 104 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data pendukung diperoleh melalui observasi dan dokumentasi. Analisis dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 melalui pengujian instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,188, nilai t 2,278, dan signifikansi 0,025. Pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,392, nilai t 4,300, dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F 80,569 dan signifikansi 0,000. Nilai adjusted R-square sebesar 0,607 menunjukkan bahwa 60,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan 39,3% dijelaskan faktor lain di luar model.

Kata Kunci: *tingkat pendidikan; pengalaman kerja; kinerja pegawai; regresi linear berganda.*

Abstract
This study examines the partial and simultaneous effects of educational level and work experience on employee performance at the Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs of Riau Province. A quantitative survey approach was employed. The population consisted of 104 civil servants, all of whom were included through saturated sampling. Primary data were collected using questionnaires and supported by observation and documentation. Data were analyzed using SmartPLS 4.0, including instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results indicate that educational level has a positive and significant effect on employee performance (coefficient = 0.188; t = 2.278; p = 0.025). Work experience also has a positive and significant effect (coefficient = 0.392; t = 4.300; p = 0.000). Simultaneously, both independent variables significantly affect employee performance (F = 80.569; p = 0.000). The adjusted R-square of 0.607 indicates that educational level and work experience explain 60.7% of the variation in employee performance, while the remaining 39.3% is explained by other factors outside the model.

Keywords: educational level; work experience; employee performance; multiple linear regression.

Copyright (c) 2026 Zahratul Jannah

Corresponding author:
Email Address: zahratul.jannah1130@student.unri.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kualitas dan kontribusi pegawai. Peralatan dan teknologi yang digunakan organisasi tidak dapat sepenuhnya menggantikan fungsi tenaga kerja manusia. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal agar pegawai mampu menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab.

Kinerja pegawai menggambarkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja yang baik terlihat dari kemampuan pegawai mencapai target, menghasilkan pekerjaan sesuai standar, menyelesaikan tugas tepat waktu, menggunakan sumber daya secara efisien, serta memberikan gagasan yang bermanfaat. Kinerja pegawai pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2022; Wirawan, 2021). Maulina et al. (2026) juga mengaitkan kinerja dengan efektivitas pencapaian target organisasi yang tercermin melalui produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Objek penelitian ini adalah Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau, salah satu organisasi perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, serta usaha kecil dan menengah. Berdasarkan data instansi tahun 2026, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dinas tersebut sebanyak 104 orang yang tersebar pada jabatan fungsional, subbagian, dan bidang-bidang kerja.

Penilaian kinerja pegawai menjadi salah satu gambaran pencapaian tugas organisasi. Rekapitulasi nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2022–2024 memperlihatkan penurunan rata-rata, yaitu dari 81,36 pada tahun 2022 menjadi 80,13 pada tahun 2023 dan 78,90 pada tahun 2024. Nilai tersebut berada pada kategori cukup dan masih di bawah target 110–120 yang dicantumkan dalam data instansi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Tahun 2022–2024

Tahun	Rata-rata Nilai SKP	Kategori	Target
2022	81,36	Cukup	110–120
2023	80,13	Cukup	110–120
2024	78,90	Cukup	110–120

Sumber: Data Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau (2026).

Pra-survei terhadap 15 pegawai juga menunjukkan persoalan pada beberapa indikator kinerja. Sebanyak 47% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka menggunakan anggaran atau sumber daya secara efisien. Sebanyak 40% menyatakan tidak setuju pada indikator kualitas pekerjaan dan kemampuan memberikan ide atau inovasi, sedangkan 33% menyatakan tidak setuju pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan. Pendidikan memberikan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan berpikir yang dapat membantu pegawai memahami pekerjaan, menganalisis permasalahan, dan mengambil keputusan. Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaan juga penting agar kompetensi yang dimiliki dapat digunakan secara tepat (Bangun, 2021; Sedarmayanti, 2019).

Data pendidikan pegawai tahun 2026 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merupakan lulusan S1 sebanyak 61 orang (58,6%), diikuti S2 sebanyak 22 orang (21,1%), SMA sebanyak 11 orang (10,6%), D3 sebanyak 6 orang (5,8%), D4 sebanyak 2 orang (1,9%), serta SMP dan S3 masing-masing 1 orang (0,9%). Walaupun mayoritas telah menempuh

pendidikan sarjana, masih terdapat pegawai dengan latar belakang pendidikan beragam. Pra-survei menunjukkan 47% responden menyatakan jurusan pendidikan yang ditempuh belum sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini.

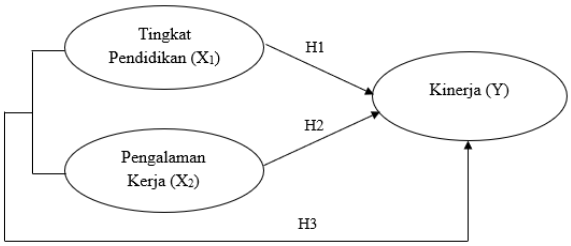
Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan lama waktu seseorang bekerja, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Pengalaman yang memadai membantu pegawai memahami prosedur, menghadapi permasalahan, dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif (Foster & Sidharta, 2019; Sutrisno, 2021). Data masa kerja menunjukkan pegawai dengan masa kerja 0–10 tahun berjumlah 33 orang, masa kerja 10–20 tahun sebanyak 28 orang, masa kerja 20–30 tahun sebanyak 24 orang, dan masa kerja 30–40 tahun sebanyak 19 orang. Pra-survei juga memperlihatkan 40% responden belum merasa mampu menguasai pekerjaan dan menggunakan peralatan kerja dengan baik berdasarkan pengalaman yang dimiliki.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Kamelia dan Pratiwi (2022), Fasa et al. (2025), Santi et al. (2022), serta Setyadi dan Verawati (2022) menemukan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan Human Capital Theory yang memandang pendidikan dan pengalaman sebagai bentuk investasi modal manusia yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas individu (Becker, 1964).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau.

KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan dua unsur modal manusia yang dapat mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Tingkat pendidikan membantu pegawai memperoleh pengetahuan dan kompetensi, sedangkan pengalaman kerja membentuk keterampilan serta penguasaan pekerjaan melalui praktik. Apabila kedua faktor tersebut dimiliki secara memadai, pegawai diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.



Gambar 1. Model Penelitian

H1: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau.
H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau.
H3: Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau. Waktu penelitian dimulai pada Maret 2026 sampai April 2026. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi tersebut yang berjumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 104 responden (Sugiyono, 2024).

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan kinerja, absensi, catatan organisasi, serta literatur yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat.

Variabel penelitian terdiri atas tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Tingkat Pendidikan (X1)	Kondisi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang melalui pendidikan formal dan nonformal yang disahkan oleh Departemen Pendidikan (Lohanda, 2017).	Kompetensi; kesesuaian jurusan; jenjang pendidikan (Supriyatna, 2020).	Interval
Pengalaman Kerja (X2)	Kemampuan karyawan menjalankan tugas dan kewajiban berdasarkan pengalaman pada bidang pekerjaannya (Sutrisno, 2021).	Lama waktu/masa kerja; tingkat pengetahuan dan keterampilan; penguasaan pekerjaan dan peralatan (Sedarmayanti, 2019).	Interval
Kinerja Pegawai (Y)	Penampilan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas (Robbins & Judge, 2022).	Jumlah output; mutu hasil kerja; ketepatan waktu penyelesaian; efisiensi anggaran; inovasi yang memberi manfaat (PP Nomor 30 Tahun 2019).	Interval

Sumber: Diolah dari Lohanda (2017), Supriyatna (2020), Sutrisno (2021), Sedarmayanti (2019), Robbins dan Judge (2022), serta PP Nomor 30 Tahun 2019.

Kuesioner mengukur tiga variabel penelitian melalui 17 butir pernyataan, yaitu enam butir tingkat pendidikan, enam butir pengalaman kerja, dan lima butir kinerja pegawai. Jawaban responden diberi skor berdasarkan skala Likert. Nilai rata-rata jawaban diinterpretasikan menggunakan interval kelas sebesar 0,8, yaitu 1,00–1,79 sangat rendah; 1,80–2,59 rendah; 2,60–3,39 cukup; 3,40–4,19 tinggi; dan 4,20–5,00 sangat tinggi.

Analisis data meliputi analisis deskriptif dan statistik inferensial. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dengan membandingkan r hitung dan r tabel serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai kritis 0,60. Uji asumsi klasik

meliputi normalitas residual melalui Q-Q Plot, heteroskedastisitas dengan Breusch-Pagan Test, dan multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data dalam skripsi menggunakan SmartPLS 4.0. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$, dengan Y sebagai kinerja pegawai, X1 sebagai tingkat pendidikan, X2 sebagai pengalaman kerja, α sebagai konstanta, β sebagai koefisien regresi, dan e sebagai error. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 104 pegawai. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden (n = 104)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	64	61,5%
	Perempuan	40	38,5%
Status perkawinan	Menikah	72	69,2%
	Belum menikah	32	30,8%
Usia	< 24 tahun	4	3,8%
	25–30 tahun	15	14,4%
	31–40 tahun	37	35,6%
	41–50 tahun	48	46,2%
Pendidikan terakhir	SMP	1	0,9%
	SMA	11	10,6%
	D3	6	5,8%
	D4	2	1,9%
	S1	61	58,6%
	S2	22	21,1%
	S3	1	0,9%
Masa bekerja	1–5 tahun	10	9,6%
	6–10 tahun	23	22,1%
	> 10 tahun	71	68,3%

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebanyak 64 orang (61,5%), sedangkan perempuan sebanyak 40 orang (38,5%). Sebagian besar responden telah menikah, yaitu 72 orang (69,2%). Kelompok usia terbanyak berada pada rentang 41–50 tahun sebanyak 48 orang (46,2%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 37 orang (35,6%).

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden terbanyak merupakan lulusan S1 sebanyak 61 orang (58,6%). Berdasarkan masa bekerja, kelompok terbesar memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 71 orang (68,3%). Komposisi tersebut memperlihatkan bahwa responden didominasi pegawai berpendidikan S1 dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian dianalisis berdasarkan nilai rata-rata setiap butir pernyataan. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki rata-rata

3,18 dengan kategori cukup tinggi. Pengalaman kerja memiliki rata-rata 3,26 dengan kategori cukup baik, sedangkan kinerja pegawai memiliki rata-rata 3,26 dengan kategori cukup baik.

Tabel 4. Ringkasan Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah butir	Rata-rata	Kategori
Tingkat Pendidikan (X1)	6	3,18	Cukup tinggi
Pengalaman Kerja (X2)	6	3,26	Cukup baik
Kinerja Pegawai (Y)	5	3,26	Cukup baik

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Pada variabel tingkat pendidikan, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan mengenai jenjang pendidikan yang membantu meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, yaitu 3,10. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pendidikan membantu memahami tugas dan tanggung jawab, yaitu 3,25. Pada variabel pengalaman kerja, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pengalaman kerja membantu menggunakan peralatan kerja dengan lebih terampil, yaitu 3,35, sedangkan nilai terendah adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan, yaitu 3,19.

Pada variabel kinerja pegawai, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pegawai memberikan ide atau inovasi yang bermanfaat, yaitu 3,34. Nilai terendah terdapat pada pernyataan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, yaitu 3,12. Dengan demikian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi aspek yang perlu ditingkatkan.

Tabel 5. Nilai Rata-rata Tertinggi dan Terendah Setiap Variabel

Variabel	Skor tertinggi	Skor terendah
Tingkat Pendidikan	Memahami tugas dan tanggung jawab (3,25)	Jenjang pendidikan meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan (3,10)
Pengalaman Kerja	Penggunaan peralatan kerja lebih terampil (3,35)	Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (3,19)
Kinerja Pegawai	Memberikan ide/inovasi bermanfaat (3,34)	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (3,12)

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap butir pernyataan dengan r tabel sebesar 0,193. Hasil pengujian menunjukkan seluruh butir pada variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keputusan
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	0,863	0,193	Valid
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.2	0,902	0,193	Valid
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.3	0,864	0,193	Valid
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.4	0,876	0,193	Valid
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.5	0,803	0,193	Valid
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.6	0,840	0,193	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,827	0,193	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.2	0,843	0,193	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.3	0,866	0,193	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.4	0,860	0,193	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.5	0,749	0,193	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.6	0,767	0,193	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,796	0,193	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y2	0,803	0,193	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y3	0,817	0,193	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y4	0,737	0,193	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y5	0,737	0,193	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keputusan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,928	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,836	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Pengujian dalam penelitian ini meliputi uji normalitas residual dengan grafik Q-Q

Plot, uji heteroskedastisitas menggunakan Breusch-Pagan Test, dan uji multikolinearitas dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik Q-Q Plot dengan membandingkan residual yang diamati dan distribusi normal teoretis. Berdasarkan hasil pengujian dalam skripsi, titik-titik pada diagram umumnya mengikuti dan terletak di sekitar garis diagonal lurus. Dengan demikian, residual dalam model penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Metode pengujian	Kriteria	Hasil pengamatan	Keputusan
Q-Q Plot residual	Titik-titik mengikuti atau berada di sekitar garis diagonal	Titik-titik umumnya mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal	Normal

Sumber: Hasil pengujian normalitas pada skripsi Zahratul Jannah (2026).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Breusch-Pagan Test. Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,963, lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Breusch-Pagan

Pengujian	Test Statistic	df	P-value	Keputusan
Breusch-Pagan Test	0,075	2	0,963	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF pada variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing sebesar 3,967. Karena kedua nilai tersebut lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kriteria	Keputusan
Tingkat Pendidikan (X1)	3,967	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	3,967	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data dalam skripsi menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	T-value	P-value
Intercept	5,020	5,467	0,000
Tingkat Pendidikan (X1)	0,188	2,278	0,025
Pengalaman Kerja (X2)	0,392	4,300	0,000

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, persamaan regresi linear berganda adalah:

Y = 5,020 + 0,188 X1 + 0,392 X2

Konstanta sebesar 5,020 menunjukkan bahwa apabila tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 5,020. Koefisien tingkat pendidikan sebesar 0,188 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan tingkat pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,188 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien pengalaman kerja sebesar 0,392 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,392 dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel yang memiliki koefisien lebih besar adalah pengalaman kerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan n = 104 dan dua variabel independen adalah 1,984. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki t hitung 2,278 lebih besar dari t tabel 1,984 dengan signifikansi 0,025 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	T-value	P-value	Keputusan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,188	2,278	0,025	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2)	0,392	4,300	0,000	Signifikan

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Pengalaman kerja memiliki t hitung 4,300 lebih besar dari t tabel 1,984 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mendukung penerimaan hipotesis pertama dan kedua.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 80,569 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji F

Sumber variasi	Sum of Square	df	Mean Square	F	P-value
Regression	649,959	2	324,979	80,569	0,000
Error	407,387	101	4,034	—	—
Total	1.057,346	103	—	—	—

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Nilai F hitung sebesar 80,569 lebih besar daripada F tabel 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan nilai R-square sebesar 0,615 dan adjusted R-square sebesar 0,607. Dengan demikian, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan menjelaskan 60,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Ukuran	Nilai
R-square	0,615
R-square adjusted	0,607
Durbin-Watson test	2,129

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,188, t hitung 2,278, dan signifikansi 0,025. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Pendidikan memberikan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan berpikir yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pegawai dengan pendidikan memadai umumnya lebih mudah memahami prosedur kerja, menganalisis permasalahan, menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja, serta menghasilkan gagasan untuk meningkatkan pekerjaan. Dalam lingkungan organisasi pemerintahan, tingkat pendidikan juga berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja pegawai. Pegawai dengan tingkat pendidikan lebih tinggi umumnya memiliki wawasan lebih luas serta kemampuan mengembangkan ide dan inovasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kamelia dan Pratiwi (2022), Fasa et al. (2025), Santi et al. (2022), Setyadi dan Verawati (2022), Hayati et al. (2020), Rosinta et al. (2024), serta Anggraeni dan Liawati (2026) yang menunjukkan adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,392, t hitung 4,300, dan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja pegawai, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Pengalaman kerja berkaitan dengan

lamanya seseorang bekerja serta pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman yang lebih banyak membantu pegawai memahami pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien (Foster & Sidharta, 2019).

Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama biasanya memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan. Pengalaman kerja juga dapat meningkatkan keterampilan teknis, ketelitian, serta kemampuan mengambil keputusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kamelia dan Pratiwi (2022), Fasa et al. (2025), Santi et al. (2022), dan Setyadi dan Verawati (2022) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan F hitung sebesar 80,569 dan signifikansi 0,000. Nilai adjusted R-square sebesar 0,607 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 60,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 39,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memperlihatkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja merupakan unsur modal manusia yang saling melengkapi.

Human Capital Theory menjelaskan bahwa pendidikan dan pengalaman merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan kemampuan produktif individu (Becker, 1964). Pendidikan menyediakan landasan pengetahuan dan kemampuan konseptual, sedangkan pengalaman kerja memperkuat keterampilan praktis melalui pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan serta memberikan kesempatan pengembangan pengalaman kerja agar pegawai dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.

Koefisien pengalaman kerja (0,392) lebih besar daripada koefisien tingkat pendidikan (0,188). Berdasarkan hasil koefisien yang dilaporkan dalam model, pengalaman kerja memiliki kontribusi koefisien yang lebih besar. Namun, pengembangan pegawai tetap perlu dilakukan secara seimbang melalui peningkatan kompetensi pendidikan, pelatihan, pembelajaran kerja, dan penempatan sesuai kebutuhan jabatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,188, t hitung 2,278, dan signifikansi 0,025. Pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,392, t hitung 4,300, dan signifikansi 0,000.

Secara simultan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung 80,569 dan signifikansi 0,000. Nilai adjusted R-square sebesar 0,607 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 60,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 39,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Pengalaman kerja memiliki koefisien lebih besar dibandingkan tingkat pendidikan.

Berdasarkan temuan tersebut, instansi disarankan memperhatikan kesesuaian pendidikan pegawai dengan bidang tugas, meningkatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan, serta memperkuat proses berbagi pengetahuan antarpegawai. Pengalaman kerja perlu dikembangkan melalui pemberian tanggung jawab, pendampingan, dan penguasaan peralatan kerja. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Referensi :

Anggraeni, K., & Liawati. (2026). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Tangerang Selatan. Jurnal Menara: Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(1), 173–183.

Bangun, W. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga.

Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research.

Fasa, N., Parela, E., & Junaidi, J. (2025). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai, 4(4), 180–192.

Foster, B., & Sidharta, I. (2019). Dasar-dasar manajemen. Diandra Kreatif.

Ghozali, I. (2024). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2022). Multivariate data analysis. Pearson Education.

Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(3), 106–115.

Kamelia, & Pratiwi, A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. DIMENSI, 11(2), 364–385.

Lohanda, D. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan, pemahaman akuntansi, dan pelatihan penyusunan laporan keuangan UMKM berdasarkan SAK ETAP. Universitas Negeri Yogyakarta.

PP Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Perilaku organisasi. Salemba Empat.

Rosinta, Mapppatompo, A., & Andayaningsih, S. (2024). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA), 2(1), 1–11.

Santi, C. M., Mahi, A. K., & Nur'aeni. (2022). Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai, 1(3), 425–434.

Sedarmayanti. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2024). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Supriyatna, Y. (2020). Tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. Jurnal Manajemen, 10(1), 47–60.

Sutrisno, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.

Wirawan. (2021). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian. Salemba Empat.