

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA TANGERANG SELATAN

Kharina Anggraeni¹, Liawati²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
kharinarin303@gmail.com, dosen02579@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

Education Level, Work Experience, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.84>

Abstract

This study aims to determine the effect of Education Level and Work Experience on Employee Performance at the Land Office of South Tangerang City, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The object of this research is the employees at the South Tangerang City Land Office, totaling 195 individuals. The sampling technique used is non-probability sampling, and a sample of 66 respondents was obtained using the Slovin formula. Data collection methods include observation and questionnaires. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Education Level (X1) and Work Experience (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y), with the regression equation $Y = 15.188 + 0.424X1 + 0.204X2$. The correlation coefficient between the independent variables and the dependent variable is 51.8%, while the remaining 48.2% is influenced by other factors not examined in this study. The hypothesis test shows that the calculated F value is greater than the F table value ($33.802 > 3.143$). Therefore, it can be concluded that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that Education Level (X1) and Work Experience (X2) significantly affect Employee Performance (Y).

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2020), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan tenaga kerja serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai.

Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Menurut Junita & Mukmin (2022), tingkat pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan kompetensi seseorang dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Sedangkan Pitriyani & Abd. Halim (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja menggambarkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai berdasarkan masa kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Kantor Pertanahan Kota Tangerang Selatan sebagai lembaga pemerintah menuntut pegawai yang kompeten agar dapat memberikan pelayanan publik yang cepat, akurat, dan sesuai prosedur. Berdasarkan data pra survei, mayoritas pegawai menyatakan bahwa jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan mempengaruhi efektivitas kerja. Namun demikian, masih terdapat pegawai dengan pendidikan tinggi maupun pengalaman kerja lama yang belum menunjukkan kinerja optimal, menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan.

Selain itu, data penilaian kinerja tahun 2021–2023 menunjukkan capaian rata-rata sebesar 83,8% dari target yang ditetapkan, di mana aspek tanggung jawab menjadi yang terendah. Kondisi ini menandakan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Girsang & Tinambunan (2022), lama masa kerja, tingkat pengetahuan, serta penguasaan terhadap pekerjaan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, Hariandja dalam Dwi Yuniarti (2022) menegaskan bahwa pendidikan yang baik dapat meningkatkan daya saing dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Dr. Ramadhan (2022) berpendapat bahwa “penelitian kuantitatif adalah

investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau ilmu alam maupun fisika”.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kota Tangerang Selatan tahun 2024 dengan populasi sebanyak 195 pegawai dan sampel diambil menggunakan rumus Slovin dan diperoleh 66 responden dengan tingkat kesalahan 10%. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode non probability sampling yaitu metode pengambilan sampel dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi bagian dari sampel.

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indicator dari setiap variabel, yaitu jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan untuk variable tingkat Pendidikan (X1) sebagaimana dijelaskan oleh Tirtarahardja dalam Yasin, dkk (2021); masa kerja, tingkat keterampilan, dan penguasaan pekerjaan untuk variabel pengalaman kerja (X2) menurut Girsang dan Tinambunan (2022); serta kualitas, kuantitas, tanggung jawan, inisiatif, dan kerja sama untuk variabel kinerja pegawai (Y) mengacu pada Mangkunegara dalam Nurafiyah, dkk (2022).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengestimasi hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas tersebut.

Tabel 1.1
Hasil Uji Regeresi Linear Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.352	2.854		6.079	0.000
	Tingkat Pendidikan	0.572	0.072	0.703	7.899	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan persamaan regresi linear sederhana $Y = 17,352 + 0,572$ maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17,352 artinya jika tingkat pendidikan (X1) nilainya adalah 0, maka nilai kinerja akan sebesar 17.352.
- b. Nilai koefisien regresi linear sederhana tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,572 menunjukkan pengaruh positif, artinya jika tingkat pendidikan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,572 satuan.

Tabel 1.2
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.543	3.240		5.724	0.000
	Pengalaman Kerja	0.542	0.082	0.635	6.582	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan persamaan regresi linear sederhana $Y = 18,543 + 0,542$ maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 18,543 artinya jika pengalaman kerja (X2) nilainya adalah 0, maka nilai kinerja akan sebesar 18,543.
- b. Nilai koefisien regresi linear sederhana pengalaman kerja (X2) sebesar 0,542 menunjukkan pengaruh positif, artinya jika pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,542 satuan.

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode prediksi yang menggunakan data berskala interval atau rasio, serta melibatkan lebih dari satu variabel bebas (prediktor). Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.188	3.063		4.958	0.000
	Tingkat Pendidikan	0.424	0.110	0.521	3.857	0.000
	Pengalaman Kerja	0.204	0.115	0.239	1.769	0.082
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan $Y = 15,188 + 0,424X_1 + 0,204X_2$, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 15,188 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel independen, maka nilai variabel dependen (kinerja) tetap sebesar 15,188.

Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,424 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,424.

Koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,204 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,204.

3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel. Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis atau menguji hipotesis ketika peneliti ingin mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan mengendalikan atau menjaga tetap salah satu variabel independen lainnya.

Tabel 1.4
Hasil Uji Koefisien Parsial Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.703**

	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	66	66
Y	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	66	66
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi Tingkat Pendidikan (X1) sebesar 0,703. Hal ini mengandung nilai berada pada rentang ‘0,60 – 0,799’ yang artinya tingkat hubungan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 1.5
Hasil Uji Koefisien Parsial Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		X1	Y
X2	Pearson Correlation	1	.635**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	66	66
Y	Pearson Correlation	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	66	66
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,635. Hal ini mengandung nilai berada pada rentang ‘0,60 – 0,799’ yang artinya tingkat hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 1.6
Hasil Uji Korelasi Koefisien Parsial Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square			Change Statistics

			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.719 ^a	0.518	0.502	3.27015	0.518	33.802	2	63	0.000
a. Predictors: (Constant), X2, X1									

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi tingkat pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja berada pada kategori kuat.

4. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	0.494	0.486	3.32414
a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan				

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi tingkat pendidikan sebesar 0,494 dan dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 49,4% sedangkan 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 1.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	0.404	0.394	3.60736
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi pengalaman kerja sebesar 0,404 dan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 40,4% sedangkan 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 1.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	0.518	0.502	3.27015
a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabal diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebesar 0,518 dapat disimpulkan bawah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 51,8%, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t menurut Sugiyono (2020:240) menyatakan “uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi.

Tabel 1.10
Hasil Uji T Parsial Variabel Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.352	2.854		6.079	0.000
	Tingkat Pendidikan	0.572	0.072	0.703	7.899	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel 1.1, nilai t hitung tingkat pendidikan sebesar (7,899) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dengan membandingkan t hitung (7,899) terhadap t tabel (1,669), diperoleh hasil bahwa t hitung $> t$ table ($7,899 > 1,669$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja secara signifikan.

Tabel 1.11
Hasil Uji T Parsial Variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.543	3.240		5.724	0.000
	Tingkat Pendidikan	0.542	0.082	0.635	6.582	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel 1.2, nilai t hitung pengalaman kerja sebesar (6,582) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dengan membandingkan t hitung (6,582) terhadap t tabel (1,669), diperoleh hasil bahwa t hitung $> t$ table ($6,582 > 1,669$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja secara signifikan.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f menurut Menurut Sugiyono (2020:240) “uji f atau uji simultan ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen”. Uji ini dapat digunakan untuk menguji apakah dua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1.12
Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722.950	2	361.475	33.802	<,001 ^b
	Residual	673.716	63	10.694		
	Total	1396.667	65			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan tabel 1.3, diperoleh nilai signifikan sebesar $< 0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung f tabel ($33,802 > 3,143$). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja secara simultan.

IV. KESIMPULAN

Tingkat Pendidikan (X_1) terdapat pengaruh terhadap kinerja secara signifikan dapat dibuktikan dengan regresi linear sederhana $Y = 17,352 + 0,572X_1$, dengan nilai konstanta sebesar 17,352 artinya jika tingkat pendidikan (X_1) nilainya adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 17,325. Nilai korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi tingkat pendidikan terhadap kinerja sebesar 49,4% sedangkan 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $7,899 > 1,669$ dan nilai signifikan pada uji t sign $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja secara signifikan.

Pengalaman Kerja (X_2) terdapat pengaruh terhadap kinerja secara signifikan dapat dibuktikan dengan regresi linear sederhana $Y = 18,543 + 0,542X_2$, dengan nilai konstanta sebesar 18,543 artinya jika pengalaman kerja (X_2) nilainya adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 18,543. Nilai korelasi sebesar 0,635, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi pengalaman kerja terhadap kinerja sebesar 40,4% sedangkan 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($6,582 > 1,669$) dan nilai signifikan pada uji t sign $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja secara signifikan.

Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap kinerja (Y) secara simultan dan dapat bukti dibuktikan dari hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 15,188 + 0,424X1 + 0,204X2$. Nilai korelasi sebesar 0,719 artinya variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi simultan sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($33,802 > 3,143$) dan nilai signifikan pada uji f sign $<$ $0,05$ ($0,00 < 0,05$), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Yuniarti, Erlan Suprianto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/ Produksi Pt. X. Indept 4, No. 2 (2022).
- Girsang, Olpia Ulan Dari, dan Anitha P. Tinambunan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi." Kukima : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen 1, no. 1 (2022): 1–9.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Junita, D., & Mukmin, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dp3ap2kb Kabupaten Bima. Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen, 12(1), 96–108.
- Nurafiyah, D., Myrna, R., & Isnawati, N. W. (2022). Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. JANE (Jurnal Administrasi Negara), Universitas Padjadjaran.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauprapat. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), 1(1), 60-68.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Yasin, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEAN, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Bata Ilyas Educational Management Review, 1.