

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA  
APARATUR SIPIL  
NEGARA**

**JURNAL ILMIAH**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS – TUGAS DAN MEMENUHI SALAH  
SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**



**DISUSUN OLEH :  
MUHAMAD FAHMI  
NPM : S1-19200116**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA  
2024**

# PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

1) Muhamad Fahmi dan 2) Wartoyo Hadi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia  
[info.amifahmii27@gmail.com](mailto:info.amifahmii27@gmail.com)

\*corresponding author

Received: Maret2026, Accepted: Maret2026, Published: Maret2026, DOI:10.33062/jkf.v1i3.48

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 77 responden pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti peningkatan pendidikan dalam batas wajar dapat mendorong produktivitas dan tanggung jawab kerja. Pengalaman kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa tingkat stres yang terkendali dapat menjadi pendorong fokus dan motivasi kerja. Secara simultan, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,539 yang berarti 53,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan pendidikan dan pengalaman kerja yang proporsional guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan inspektorat kabupaten bogor

**Kata kunci**: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Aparatur Sipil Negara

## PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 107 tahun 2020 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Inspektorat Kabupaten/Kota adalah Aparat Pengawasan Intern (APIP) yang bertanggungjawab langsung kepada Bupati/Walikota. Inspektorat Kabupaten Bogor merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan ketentuan pasal 2 huruf c peraturan daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, telah dibentuk Inspektorat tipe A yang merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan mempunyai tugas membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah. Inspektorat Kabupaten Bogor dalam menjalankan fungsi pengawasan berpedoman pada peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2016 pasal 2, Inspektorat merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Unsur organisasi Inspektorat menurut Peraturan Bupati Bogor Nomor 44 tahun 2016 Pasal 4 terdiri dari pimpinan adalah Inspektur, pembantu pimpinan adalah Sekretariat dan pelaksana adalah Inspektur Pembantu dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagi instansi Pemerintah, sama halnya pada Inspektorat Kabupaten Bogor, yang dimana merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tugas pokok membantu Bupati Bogor dalam melaksanakan pengawasan terhadap urusan Pemerintah Daerah oleh Perangkat Daerah serta pengawasan dan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintah Desa. Faktor pengalaman kerja menjadi hal penting bagi terselenggaranya peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu dapat dipastikan seluruh pelaksanaan kegiatan akan berlangsung secara optimal.

Suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya, baik instansi pemerintahan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Kinerja Aparatur Sipil Negara bisa di lihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dimana para ASN dinilai dari beberapa aspek - aspek yang terdiri dari kuantitas, kualitas, dan waktu untuk menentukan besarnya nilai selama para ASN bekerja. Untuk menentukan nilai para atasan akan memberikan nilai sesuai dengan aspek-aspek yang telah ditentukan sesuai dengan SKP.

## Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ?
3. Apakah Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap Kinerja ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pendidikan

Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat filosofis dan teoritis, Sedarmayanti (2016:60). Menurut Notoadmojo (2016:16) "Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia".

Pendidikan seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh produktivitas yang tinggi. Pendidikan berkaitan erat dengan calon pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi dan menekankan pengembangan kemampuan umum calon tenaga kerja. Oleh karena itu, latar belakang

pendidikan merupakan komponen yang paling penting bagi personalia untuk menerima calon pegawai baru. Semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang, semakin baik kualitasnya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Pendidikan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Pegawai harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka dan disesuaikan dengan pelatihan formal yang mereka terima sesuai dengan bidang pekerjaan mereka agar mereka dapat membantu organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Ahmadi:2014:37 pendidikan sebagai aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, krasa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (pancaindra serta keterampilan-keterampilan).

### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja (Muamarizal et al., 2015)

Pengalaman kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan kemampuan mereka. Anhar (2017:29) berpendapat bahwa dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang dalam Sulaeman (2014:93) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

### Kinerja

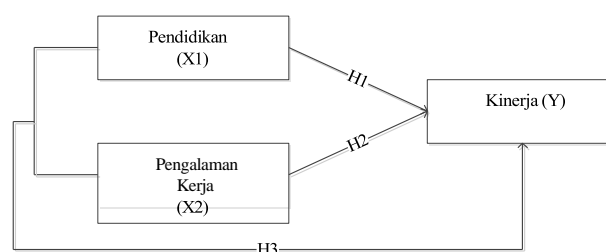
Perusahaan atau Instansi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

Kinerja pegawai sangat berhubungan dengan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pencapaian kinerja organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu Fahmi (2018:2).” Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah "hasil dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya" (dalam Supardi, 2016).

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan menurut Sugiyono (2019:2). Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik menurut Sugiyono (2015:14). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur.

Mengapa menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode kuantitatif peneliti dapat memahami kuantitas sebuah fenomena yang dapat digunakan nantinya untuk perbandingan. Dengan menggunakan statistik inferensial, peneliti dapat melihat pola hubungan, interaksi, dan kausalitas atas fenomena yang diamati.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi yaitu daerah penyearataan yang terdapat oleh fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang ditentukan bagi penelaah bagi mempelajari lalu selanjutnya diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 77 orang pegawai Aparatur Sipil Negara.

#### **Sampel**

Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono, (2017:81).

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil jumlah populasinya 77 orang. Maka seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sebagai sampel.

### **Operasional Variabel**

**Tabel 1. Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Pendidikan (X1) Arifin. A.H, et.al (2021)	Pendidikan formal memiliki ciri-ciri khusus, seperti proses pembelajaran yang dilakukan secara formal sesuai dengan ketentuan pemerintah atau lembaga tertentu aspek yang signifikan dari pengalaman belajar. Belajar sekarang dapat terjadi dalam berbagai cara melalui komunitas praktik, jaringan pribadi, dan melalui penyelesaian tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan	1. Pengalaman Akademik 2. Wawasan 3. Pengembangan Sikap	Skala Likert
2.	Pengalaman Kerja (X2) Muamarizal et, al 2015	Indikator pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Tanggung Jawab	Skala Likert
3.	Kinerja (Y) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022	Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu atau Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan Efektifitas 4. Biaya	Skala Likert

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang dapat diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah intrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak

menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Uji reliabilitas digunakan menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Menurut Ghozali, (2016:42). Ketentuan uji reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Salah satu uji prasarat yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, Priyanto (2010:54) dalam Hamzah (2017) memandang bahwa uji normalitas digunakan untuk "mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak". dimana dalam penelitian mensyaratkan bahwa data dalam hasil penelitian harus terdistribusi dengan normal. dalam penghitungan uji normalitas penulis akan menggunakan metode kolmogrov-smirnov z untuk menguji normalitas data masing-masing variabel (Priyanto, 2010:54 dalam Hamzah, 2017), dimana untuk memperoleh data tersebut akan dibantu dengan program spss for windows versi 25.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) terhadap variabel dependent Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kabupaten Bogor Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KN = a + \beta_1 X_1 (PD) + \beta_2 X_2 (PK) + e$$

Keterangan :

- KN = Kinerja
- a = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi pendidikan
- $\beta_2$  = Koefisien regresi pengalaman kerja
- X1 = Pendidikan
- X2 = Pengalaman kerja
- e = Variabel pengganggu

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja, (X2) terhadap variabel dependent Kinerja (Y).

#### Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Pendidikan dan Pengalaman Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2 . Hasil Uji Validitas Pendidikan**

Indikator	No. Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pengalaman Akademik	1	0,529	0,361	Valid
	2	0,641	0,361	Valid
Wawasan	3	0,677	0,361	Valid
	4	0,622	0,361	Valid
Pengembangan Sikap	5	0,826	0,361	Valid
	6	0,684	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>table</sub> 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)**

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Pengetahuan	1	0,641	0,361	Valid
	2	0,563	0,361	Valid
	3	0,734	0,361	Valid
Keterampilan	4	0,777	0,361	Valid
	5	0,862	0,361	Valid
	6	0,668	0,361	Valid
Tanggung Jawab	7	0,812	0,361	Valid
	8	0,763	0,361	Valid
	9	0,579	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Kuantitas	1	0,626	0.361	Valid
	2	0,791	0.361	Valid
	3	0,745	0.361	Valid
Kualitas	4	0,794	0.361	Valid
	5	0,637	0.361	Valid
	6	0,694	0.361	Valid
Waktu atau Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan Efektifitas	7	0,765	0.361	Valid
	8	0,828	0.361	Valid
	9	0,783	0.361	Valid
Biaya	10	0,734	0.361	Valid
	11	0,785	0.361	Valid
	12	0,759	0.361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,747	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,879	Reliabel
Kinerja (Y)	0,940	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

## Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97946261
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.090
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024  
**Gambar 2. Uji Normal**

Berdasarkan tabel diatas dalam kolom kolmogorov-smirnov didapat sebesar 0,095 dan signifikan pada 0,084. Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika signifikan > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Priyanto, 2010:58 dalam hamzah 2017).

## Uji Multikolinieritas

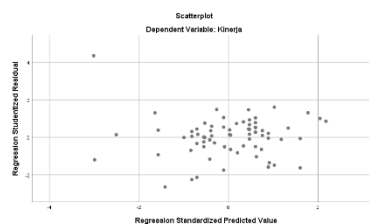
**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.998	1.002
Total X2	.998	1.002

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil uji nilai untuk variable X1 dan X2 tolerance  $0,998 \geq 0.10$  dan nilai VIF  $1.002 \leq 10$ , dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinieritas

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024  
**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Dari gambar diatas bias dilihat tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak sehingga data dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.367	1.151		5.533	.000		
	PD	.549	.135	.382	4.068	.000	.157	6.378
	PK	.515	.082	.587	6.254	.000	.157	6.378

a. Dependent Variable: KN

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

$$KK = 6,367 + 0,549 BK + 0,515 SK + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar -1,686 menyatakan bahwa jika variabel PD (Pendidikan) dan variabel PK (Pengalaman Kerja) sama dengan 0, maka variabel KN (Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak berubah yaitu sebesar -1,686 atau sama seperti nilai sebelumnya.
2. Koefisien regresi variabel PD (Pendidikan) sebesar 0,578, KPK dianggap besarnya sama dengan 0, menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin nilai variabel PD (Pendidikan) meningkatkan variabel KN (Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)) sebesar 0,578 poin.
3. Koefisien regresi variabel PK (Pengalaman Kerja) sebesar 1,246, PD dianggap besarnya sama dengan 0, menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin nilai variabel PK (Pengalaman Kerja) meningkatkan variabel KN (Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 1,246 poin.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.686	9.052		-.186	.853
	PD	.578	.257	.175	2.249	.027
	PK	1.246	.133	.729	9.351	.000

a. Dependent Variable: KN

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk thitung Variabel Pendidikan 2,249 > ttabel 1,992 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, sehingga Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Untuk thitung Variabel Pengalaman Kerja 9,351 > ttabel 1,992 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

**Uji F**

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1421.119	2	710.559	45.482	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1156.102	74	15.623		
	Total	2577.221	76			

a. Dependent Variable: KN

b. Predictors: (Constant), PK, PD

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Suatu hipotesis akan diterima dilihat dari dua jenis penilaian pengolahan data, yaitu :

- a. Ha : Jika nilai Sig < 0,05, atau Fhitung > Ftabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- b. Ho : Jika nilai Sig > 0,05, atau Fhitung < Ftabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Dari hasil pengujian pada tabel diatas, didapat Fhitung adalah 12,361. Sedangkan Ftabel adalah 3,12, dilihat pada tabel distribusi F (Lampiran Tabel F), Ftabel dicari pada distribusi nilai Rtabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus  $F_{tabel} = (k ; n-k)$ . Dimana k adalah jumlah variable independent (variable bebas X) dan n adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Dalam penelitian ini jumlah k adalah 3 yakni variable sementara jumlah n adalah 77 responden. F tabel, diperoleh dengan rumus  $(k : n-k)$ ,  $k = 3$ ,  $k =$  jumlah variabel independen,  $n = 77$ . Jadi  $(k:n-k) = (77-3)=74$ , Maka  $F_{tabel} = 3,12$ .

Dari hasil perhitungan Fhitung  $45,482 > F_{tabel} 2,12$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Pendidikan dan Pengalaman Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.551	.539	3.953
a. Predictors: (Constant), PK, PD				
b. Dependent Variable: KN				

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,539 hasil ini mengandung pengertian bahwa Pendidikan dan Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja adalah sebesar 53,9%. Nilai Adjusted R Square ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang kuat dan relevan dalam konteks penelitian mengenai kinerja aparatur sipil negara di Inspektorat Kabupaten Bogor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

1. Secara simultan Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kabupaten Bogor
2. Secara Parsial Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kabupaten Bogor
3. Secara Parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kabupaten Bogor

### SARAN

1. Implikasi Untuk Inspektorat Kabupaten Bogor
  - a. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bogor berada pada kategori sangat tinggi, maka kondisi ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan. Tingginya kualifikasi pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kualitas pengawasan, profesionalisme, serta efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi pengendalian internal pemerintahan.
  - b. Pengalaman kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bogor berada pada kategori tinggi, maka kondisi tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara bertahap agar dapat mencapai kategori sangat tinggi. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi ketepatan, ketelitian, serta profesionalisme dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai akan menyebabkan tingginya pertumbuhan perusahaan tersebut.
  - c. Inspektorat disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, guna menjamin pelaksanaan pengawasan yang profesional, objektif, dan berintegritas sehingga berdampak positif terhadap kinerja ASN.
2. Penelitian Lanjutan  
Dapat meneliti variabel-variabel lain diluar yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor yang lain dapat berpengaruh. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Y.M, et, al (2023). Peran Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Kementerian Agama Kabupaten Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur* Vol 2 No. 4, April 2023.
- Arifin, A.H., Aswadi, S., Putri, R.G., Dameria, E., & Muzafarsyah, T. (2021). The Influence of Education and Work Experience on Keuchik Leadership and Performance in Regional Designed New Autonomy for Aceh Malacca District North Aceh. *Malikussaleh Social and Political Reviews*.
- Dewi, E,K, et, al (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Sikap, Dan Ibadah Salat Fardu Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan Islam*, VOL: 12/NO: 04 November 2023.
- Hayati, L. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(1), 64-76.
- Kholis,N, et, al (2022). Pengaruh Diklat Dan Kompetensi Asn Terhadap Kinerja Asn Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)*.
- Marharani, D., Arief, M. Y., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Asn Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud Besuki Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(9), 1939-1950.
- Marliani, et.al (2023). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Kompetensi Asn Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. *Sparkling Journal of Management* Vol. 1 No. 5, 2023: Page 603 – 617.
- Salfadri, et, al (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan. *Journal of Social and Economics Research*, 4(2), 143-155
- Sigarlaki, M. E., Moniharapon, S., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).