

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**HERLIN LALETAP
2022110026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN
KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Prabumulih



**HERLIN LALETAP
2022110026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN KOTA PRABUMULIH

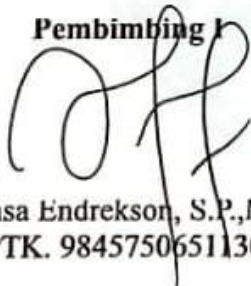
SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

**Oleh:
HERLIN LALETAP
2022110026**

Prabumulih, Juni 2026

Pembimbing I



**Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NUPTK. 9845750651130112**

Pembimbing II



**Resi Marina, S.E.,M.Si
NUPTK. 3958755656300002**

Ketua Program Studi Manajemen



**H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130139**

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada Tanggal 24 Juni 2026.

Prabumulih, 24 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

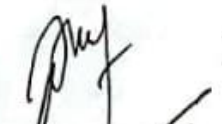
Ketua :

Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NUPTK. 9845750651130112

()

Anggota :

1. Resi Marina, S.E.,M.Si
NUPTK. 3958755656300002

()

2. H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130139

()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis



Dr.Hj. Desliana, S.E.,M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130139

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herlin Laletap

NIM : 2022110026

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 24 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Herlin Laletap
NIM.2022110026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"It always seems impossible until it's done."

(Nelson Mandela)

“Tidak ada kata terlambat, kamu hanya perlu memulai”

“Tidak mudah, tapi selesai”

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat, dan kemudahan yang diberikan, karya sederhana ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Junaidi dan Mini.
2. Kedua adikku, Herini dan Ahmad Iqbal.
3. Seluruh keluarga.
4. Rekan – rekan kerja, khususnya Kepala UPT BBI dan BBI *Squad*.
5. Dosen pembimbing I dan II.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Teman seperjuangan angkatan 2022, khususnya kelas manajemen C.
8. Almamaterku.
9. Diriku sendiri, Herlin Latetap.

ABSTRAK

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih

Herlin Laletap, 2022110026, 2026

Herlin Laletap, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih. (dibawah bimbingan Bapak Romsa Endrekson, S.P.,M.M dan Ibu Resi Marina, S.E., M.Si). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang dari seluruh pegawai aparatur sipil negara di Dinas Perikanan Kota Prabumulih. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden pegawai aparatur sipil negara di Dinas Perikanan Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statiscal Package for Social Sciences* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0,962 > 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

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

ABSTRACT

The Influence of Educational Background and Work Experience on Employee Performance at the Fisheries Department of Prabumulih City

Herlin Laletap, 2022110026, 2026

This study aims to determine the influence of educational background and work experience on employee performance at the Fisheries Department of Prabumulih City. The population in this study consisted of all Civil Servant (ASN) employees at the Fisheries Department of Prabumulih City, totaling 34 employees. Since the population size was relatively small, all members of the population were used as the research sample through a saturated sampling technique.

The data used in this study were primary data obtained through questionnaires distributed to the respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 26.

The results of the study indicate that educational background does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.962 > 0.05$. On the other hand, work experience has a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, educational background and work experience have a significant effect on employee performance at the Fisheries Department of Prabumulih City, with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Educational Background, Work Experience, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat, karunia, serta kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih"** dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Prabumulih. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, doa, serta dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Amandin S.Pt., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
5. Ibu Resi Marina, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
7. Bapak/Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Ibu Kepala Dinas Perikanan Kota Prabumulih beserta seluruh staf yang telah bersedia menerima dan menyiapkan wadah bagi penulis untuk melakukan penelitian.

9. Rekan – rekan kerja, khususnya Kepala UPT BBI dan BBI *Squad*. Dari banyaknya hal yang membuat kecewa, setidaknya dipertemukan dengan kalian adalah hal yang patut disyukuri. Dukungan dan nasihat dari kalian sangat berarti dalam proses perkuliahan sekaligus pendewasaan penulis. Tanpa kalian, mungkin perjalanan penulis tidak akan semudah ini.
10. Kedua orang tua tercinta, Junaidi dan Mini yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan. Terima kasih sudah percaya bahwa anak perempuan yang keras kepala ini, mampu menaklukkan dunia yang sama kerasnya ini, hingga berhasil membanggakan kalian.
11. Kedua adikku, Herini dan Ahmad Iqbal, yang menjadi salah satu motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini, sehingga bisa menjadi kakak yang hebat dan menjadi panutan bagi adik – adiknya.
12. Terakhir tapi yang paling utama, untuk diri penulis sendiri, Herlin Latetap. Terima kasih sudah berjalan sejauh ini, meski pelan dan sedikit tertinggal. Terima kasih karena tidak menyerah pada hal-hal yang membuat ragu. Aku bangga, karena mampu berjalan di antara keterbatasan waktu, di antara karir dan pendidikan yang harusnya tidak berjalan bersamaan. Namun aku berhasil, menyelesaikan apa yang telah aku mulai. Semoga langkah kecil yang tertulis dalam skripsi ini menjadi awal dari perjalanan besar yang lebih baik ke depannya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, baik dari cara penulisan maupun dari ilmu yang penulis tuangkan. Karena itu, penulis mengharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun guna membantu menyempurnakan karya-karya ilmiah di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini sedikit banyaknya dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Prabumulih, 24 Juni 2026
Penulis



Herlin Laletap
NIM. 2022110026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Batasan Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1. Teori.....	5
2.1.1. Latar Belakang Pendidikan.....	5
2.1.1.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan	5
2.1.1.2 Jenis-Jenis Pendidikan	6
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan	6
2.1.1.4 Indikator-Indikator Latar Belakang Pendidikan.....	7
2.1.1.5 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja.....	8
2.1.2 Pengalaman Kerja.....	8
2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	8

2.1.2.2 Tujuan Pengalaman Kerja	9
2.1.2.3 Indikator-Indikator Pengalaman Kerja.....	10
2.1.2.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	10
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	12
2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.2. Penelitian Terdahulu	13
2.3. Kerangka Pemikiran	14
2.4. Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Metode Penelitian	16
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	16
3.2.1 Lokasi Penelitian	16
3.2.2 Waktu Penelitian.....	17
3.3 Populasi dan Sampel.....	17
3.3.1 Populasi	17
3.3.2 Sampel	17
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	18
3.4.1 Variabel Penelitian	18
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian.....	18
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	19
3.5.1 Jenis Data.....	19
3.5.2 Sumber Data	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.7 Instrumen Penelitian	21
3.7.1 Pengertian Instrumen Penelitian	21
3.7.2 Uji Validitas	22
3.7.3 Uji Reliabilitas	23
3.8 Teknik Analisis Data.....	23
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	23

3.8.1.1 Uji Normalitas.....	24
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	24
3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas	24
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	25
3.9 Uji Hipotesis	25
3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	25
3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	26
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	29
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	29
4.1.2 Tinjauan Umum / Analisis Kondisi Geograffi dan Sosial	30
4.1.2.1 Geografi.....	30
4.1.2.2 Tofografi.....	30
4.1.2.3 Sosial Budaya.....	31
4.1.3 Visi dan Misi Dinas Perikanan Kota Prabumulih	31
4.1.4 Struktur Organisasi	32
4.1.5 Deskripsi Tugas	32
4.2 Karakteristik Responden.....	40
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	41
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden	41
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden.....	42
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden	43
4.3 Analisis Tanggapan Responden	44
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Latar Belakang Pendidikan... 45	
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja.....	46
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	47
4.4 Hasil Analisis Uji Instrumen.....	48
4.4.1 Uji Validitas	48
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.5.1 Uji Normalitas	51

4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	53
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.6 Metode Analisis Data.....	55
4.6.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	55
4.7 Uji Hipotesis	56
4.7.1 Hasil Uji t (Regresi Parsial).....	56
4.7.2 Hasil Uji F (Regresi Simultan).....	57
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian	59
BAB V PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	20
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert	22
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Latar Belakang Pendidikan (X1)....	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X2).....	46
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Regresi Parsial)	56
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Regresi Simultan).....	58
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perikanan Kota Prabumulih.....	32
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian	67
Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	68
Lampiran 3 : Kartu Bimbingan	69
Lampiran 4 : Kuisioner Penelitian	77
Lampiran 5 : Tabulasi Data Responden	82
Lampiran 6 : Hasil Analisis Regresi.....	85
Lampiran 7 : Riwayat Hidup.....	90



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
SDM	: Sumber Daya Manusia
UPT	: Unit Pelaksana Teknis
BBI	: Balai Benih Ikan
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
N	: Netral
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Science</i>
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Kristianto, *et al* (2024) bahwa keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi tersebut. Berbeda dengan sumber daya lain seperti modal, mesin, atau teknologi, SDM adalah satu-satunya sumber daya yang bisa berpikir, belajar, beradaptasi, dan berinovasi. Dalam konteks manajemen modern, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas, tetapi sebagai aset strategis yang mampu mendorong organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar baik secara kualitas maupun kuantitas. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan organisasi tersebut, tidak kurang atau lebih. Sedangkan baik dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kinerja pegawai harus sesuai dengan bidang yang ditekuni dan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja yang sesuai ini, latar belakang pendidikan pegawai menjadi salah satu variabel yang harus digaris bawahi. Sebab menurut Rahman, *et al* (2022) tinggi rendahnya pendidikan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pendidikan biasanya diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan kualitas, relevansi, dan tingkat kompetensi seseorang berdasarkan latar belakang pendidikannya. Salah satunya adalah tingkat pendidikan seorang pegawai, seperti : SMA/SMK, Diploma, Sarjana dan Pascasarjana. Menurut Firman, *et al* (2022) pendidikan yang tinggi akan menentukan penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*). Artinya, seorang pegawai harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ia tekuni agar menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi hal penting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Agustina, *et al* (2023) bahwa saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya maka dapat memaksimalkan pengetahuan dan skilnya. Dalam praktiknya, pengalaman kerja tidak hanya diukur dari lamanya seseorang bekerja, tetapi juga dari kedalaman dan keragaman tugas yang pernah dijalani. Pegawai yang pernah memegang berbagai posisi, mengikuti pelatihan, atau menangani jenis pekerjaan yang beragam biasanya memiliki kecakapan teknis lebih tinggi. Mereka lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, memiliki kepekaan terhadap potensi risiko, serta mampu bekerja secara mandiri.

Kedua faktor tersebut di atas, tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi. Secara umum, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hartawati (2024) bahwa kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan pemerintahan, kinerja pegawai menjadi indikator utama kualitas pelayanan publik, efektivitas pelaksanaan program, serta akuntabilitas penyelenggaraan administrasi negara.

Namun, berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan di Dinas Perikanan Kota Prabumulih, banyak pegawai dengan latar pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan teknis pekerjaan, salah satunya adalah seorang pegawai dengan latar pendidikan umum tetapi ditempatkan pada posisi teknis. Selain itu, tingkat pengalaman kerja pegawai juga sangat bervariasi, baik dari segi lama bekerja maupun relevansi pengalaman sebelumnya dengan bidang pekerjaan saat ini. Variasi ini berpotensi menciptakan ketimpangan kompetensi yang berdampak pada kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu instansi pemerintah yang ada di Kota Prabumulih yakni Dinas Perikanan Kota Prabumulih merupakan objek penelitian yang akan diambil pada penelitian ini. Dinas Perikanan resmi berdiri sendiri pada tahun 2021 setelah sebelumnya tergabung dengan Dinas Pertanian. Dinas Perikanan yang bergerak pada sektor pengembangan perikanan air tawar ini, saat ini memiliki dua lokasi kerja yakni di Lantai 4 Rusunawa Komplek Islamic Center Prabumulih dan UPT

BBI yang beralamat di Kelurahan Cambai Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Dinas Perikanan terus berupaya meningkatkan kualitas layanan publik di bidang perikanan melalui program-program teknis seperti peningkatan produksi budidaya, penguatan kelompok pembudidaya, dan pengawasan distribusi perikanan. Keberhasilan pelaksanaan program-program tersebut sangat bergantung pada kemampuan pegawainya. Dengan demikian kualitas SDM Dinas Perikanan menjadi fondasi penting dalam mendukung pencapaian target pembangunan sektor perikanan di daerah ini.

Maka, berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar dapat mengukur secara ilmiah mengenai sejauh mana latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja benar-benar memengaruhi kinerja pegawai. Pengukuran ini diperlukan agar pemerintah daerah dapat menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, penulis memilih judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan bagi Dinas Perikanan Kota Prabumulih dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penempatan pegawai sesuai latar belakang pendidikan dan pemanfaatan pengalaman kerja yang dimiliki.
- b. Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merancang program pelatihan, pengembangan karier, dan rekrutmen pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan di Lingkungan Dinas Perikanan Kota Prabumulih dengan objek penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih. Variabel yang diteliti hanya berfokus pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai Dinas Perikanan Kota Prabumulih. Data yang dikumpulkan hanya mencakup data primer dari pegawai melalui kuesioner dan/atau wawancara, serta data sekunder dari dokumen internal Dinas Perikanan jika diperlukan. Penelitian ini hanya membahas faktor internal pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Latar Belakang Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pendidikan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, pola pikir, serta pemahaman dasar yang dibutuhkan pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Menurut Carter (2018) ; Irawan, *et al.* (2025), pendidikan merupakan proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya. Pendidikan mengandung tujuan membentuk kemampuan individu untuk mengembangkan dirinya sesuai kemampuan-kemampuan dirinya, sehingga bermanfaat untuk kepentingan hidupnya sebagai seorang individu maupun sebagai warga negara dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2021), latar belakang pendidikan adalah tingkat pendidikan formal yang dimiliki seseorang yang menjadi dasar dalam pengembangan kemampuan kerja, pengetahuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Artinya latar belakang pendidikan seseorang itu adalah hal yang diutamakan dalam dunia pekerjaan, sebab setiap pegawai harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang harus terus berkembang seiring dengan kemajuan peradaban, terutama dimasa kini yang dimana teknologi sudah berkembang pesat yang otomatis dunia kerja diharuskan untuk mengimbangi.

Menurut Syarief (2021) ; Maulana, *et al.* (2022), pendidikan terdiri dari dua yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal. Pendidikan formal meliputi pendidikan dasar, pendidikan atas, dan pendidikan tinggi, sedangkan pendidikan non formal adalah pendidikan yang diperoleh melalui pelatihan, seminar, webinar, dan lain-lain. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, biasanya semakin luas wawasan dan kemampuan analitis yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendidikan juga berperan dalam membentuk kemampuan kognitif,

perilaku kerja, serta kemampuan pengambilan keputusan yang lebih rasional dan sistematis. Selain dari jenjang pendidikan, yang tidak kalah penting adalah kesesuaian jurusan karena perusahaan pasti melakukan rekrutmen awal sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan disiplin ilmu yang telah dipelajarinya (Hunta, *et al.* 2022).

2.1.1.2 Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Syarief (2021) ; Maulana, *et al.* (2022), pendidikan terdiri dari dua jenis yaitu :

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan yang diselenggarakan secara terstruktur, terencana, dan berjenjang, mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga pendidikan tinggi. Pendidikan ini mengikuti kurikulum nasional dan menghasilkan ijazah atau sertifikat resmi. Contoh : SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi (Diploma, Sarjana, Magister).

2. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dilaksanakan secara terstruktur namun tidak berjenjang. Pendidikan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi, keterampilan, atau pengetahuan praktis bagi masyarakat. Contoh : kursus komputer, kursus bahasa asing, pelatihan kerja, dan lain-lain.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan

Menurut Nugraha, *et al.* (2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi latar belakang pendidikan, diantaranya adalah :

1. Faktor ekonomi
2. Faktor lingkungan keluarga
3. Faktor lingkungan sosial
4. Faktor motivasi pribadi
5. Faktor kesempatan & akses pendidikan
6. Faktor budaya & nilai sosial
7. Faktor kesehatan & kondisi fisik

2.1.1.4 Indikator-Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Dinantara (2021), indikator-indikator latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang tersusun secara berkelanjutan, mulai dari tingkat paling dasar hingga tingkat yang lebih tinggi, yang ditetapkan berdasarkan tujuan, kompetensi, dan cakupan pembelajaran pada setiap tingkatnya.

2. Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan

Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan adalah tingkat kecocokan antara latar belakang pendidikan seseorang (ilmu, kompetensi, dan kualifikasi formal) dengan tuntutan atau jenis pekerjaan yang dijalankan.

3. Pengetahuan yang diperoleh

Pengetahuan yang diperoleh adalah segala bentuk informasi, pemahaman, keterampilan, atau konsep yang dimiliki seseorang sebagai hasil dari proses belajar, pendidikan, pengalaman kerja, maupun pelatihan. Pengetahuan ini menjadi modal dasar bagi individu untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif karena didapatkan melalui proses pengamatan, pendidikan formal, pengalaman, dan interaksi dengan lingkungan.

4. Disiplin ilmu

Disiplin ilmu adalah cabang atau bidang ilmu pengetahuan yang memiliki objek kajian, metode, konsep, dan teori tertentu secara sistematis serta diakui secara akademik. Disiplin ilmu mengelompokkan pengetahuan ke dalam bidang-bidang khusus agar dapat dipelajari, dikembangkan, dan diaplikasikan secara terstruktur.

5. Sertifikat dan pelatihan tambahan

Sertifikat dan pelatihan tambahan adalah bukti dan proses peningkatan kompetensi yang diperoleh seseorang melalui kegiatan belajar nonformal untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan kualifikasi kerja.

2.1.1.5 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan, keterampilan, kemampuan berpikir kritis, serta kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan. Semakin relevan latar belakang pendidikan seseorang dengan bidang kerja yang dihadapi, maka semakin besar peluang pegawai untuk bekerja secara efektif, efisien, dan profesional. Latar belakang pendidikan juga memengaruhi cara seseorang menerima pelatihan, memahami instruksi, bekerja sama dalam tim, serta berinovasi. Pegawai yang memiliki pendidikan sesuai dengan tugas pekerjaannya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, minim kesalahan, dan lebih mampu mengembangkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan yang tepat, relevan, dan memadai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik dari aspek kualitas kerja, efisiensi, ketepatan waktu, maupun kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang membentuk kemampuan, keterampilan, dan pola perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Secara umum, pengalaman kerja dapat dipahami sebagai proses belajar melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus. Menurut Bili, *et al.* (2018) ; Apriyanti *et al.* (2024), pengalaman kerja menggambarkan tingkat pemahaman seseorang terhadap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan, yang bisa dinilai dari durasi pengalaman bekerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Selain itu, pengalaman kerja tidak hanya diukur berdasarkan lamanya bekerja, tetapi juga dari variasi tugas yang pernah dilakukan.

Menurut Sutjiono (2009:132) ; Anwar (2022), pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Masa kerja ini mencerminkan tingkat keterlibatan pegawai dalam aktivitas pekerjaan secara berkelanjutan,

sehingga semakin lama seseorang bekerja, semakin besar pula peluangnya untuk memahami tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang berlaku. Pengalaman kerja yang memadai juga memungkinkan pegawai untuk menguasai pekerjaan secara lebih efektif, meningkatkan keterampilan teknis, serta memperkaya pengetahuan praktis yang diperoleh dari situasi kerja nyata.

Apriyanti *et al.* (2024), menyebutkan bahwa pengalaman kerja mencakup frekuensi seseorang dalam mengerjakan tugas, tingkat kesulitan pekerjaan yang pernah dihadapi, serta kesempatan belajar melalui pekerjaan yang berulang dan bervariasi. Sejalan dengan itu, Putri *et al.* (2024), menegaskan bahwa pengalaman kerja turut mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang kompleks. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat disimpulkan sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh pegawai melalui proses kerja dalam jangka waktu tertentu, yang berdampak langsung pada efektivitas dan kualitas kinerja.

2.1.2.2 Tujuan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memiliki tujuan utama sebagai sarana pembelajaran praktis bagi individu dalam dunia kerja, sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja secara berkelanjutan. Berikut rincian tujuan penting dari pengalaman kerja :

1. Meningkatkan keterampilan dan kompetensi

Menurut Irawati *et al.* (2023), semakin lama seseorang bekerja, semakin terasah keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya, karena pengalaman memberikan kesempatan untuk belajar melalui praktik langsung.

2. Mempercepat adaptasi kerja

Putri *et al.* (2024), menjelaskan pegawai berpengalaman lebih cepat menyesuaikan diri dengan situasi kerja baru karena mereka telah memiliki referensi pengalaman sebelumnya yang dapat dijadikan pedoman.

3. Meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan

Putri *et al.* (2024), pengalaman kerja secara langsung meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan pengetahuan praktis dan kompetensi kerja.

2.1.2.3 Indikator-indikator Pengalaman Kerja

Menurut Apriyanti & Harmelia (2024), beberapa indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Lama bekerja

Menggambarkan berapa lama seseorang telah bekerja pada bidang atau jabatan tertentu. Semakin lama durasi kerja, semakin besar pengalaman yang terkumpul.

2. Penguasaan pekerjaan

Menunjukkan seberapa baik pegawai memahami tugas, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Variasi tugas

Menilai sejauh mana pegawai pernah melakukan berbagai jenis pekerjaan, bukan hanya satu jenis tugas.

4. Frekuensi kerja

Merupakan seberapa sering pegawai mengerjakan tugas inti secara berulang sehingga menghasilkan kompetensi yang stabil.

5. Tingkat kesulitan pekerjaan

Menilai kemampuan pegawai menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi berdasarkan pengalaman sebelumnya.

2.1.2.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan, ketelitian, serta kualitas pekerjaannya. Pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memahami tugas secara lebih mendalam, mempelajari pola kerja yang efektif, serta mengurangi tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Secara umum, pengalaman kerja dianggap sebagai bekal pembelajaran melalui praktik nyata di lapangan, sehingga kompetensi, keterampilan teknis, dan sikap kerja dapat berkembang lebih baik dari waktu ke waktu. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas output kerja. Irawati *et al.* (2023), menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi dasar untuk menilai sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Menurut Wijaya *et al.* (2024), definisi kinerja pegawai menekankan bahwa karyawan menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, baik dari sisi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kesesuaian dengan prosedur dan etika kerja. Namun, dalam perkembangan teori manajemen modern, kinerja tidak hanya dilihat dari output semata, tetapi juga dari proses kerja, perilaku kerja, kemampuan, dan kompetensi yang ditunjukkan individu selama melaksanakan tugasnya.

Menurut Priatna (2019:67) ; Ajabar (2020), kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga menggambarkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Rekam jejak tersebut dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tingkat tanggung jawab dan komitmen individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas peran individu serta keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara umum adalah :

1. Faktor Individu

Faktor yang berasal dari diri pegawai itu sendiri, yakni kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja.

2. Faktor Organisasi

Berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan dukungan dari instansi, yakni kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, fasilitas dan sumber daya.

Sedangkan menurut Widodo (2015:133) ; Ajabar 2020) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, diantaranya :

1. Kualitas dan kemampuan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap dan kondisi fisik.

2. Sarana pendukung

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, teknologi dan lain-lain) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah/gaji, dan jaminan sosial).

3. Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hartatik (2014:120) ; Ajabar (2020), tujuan penilaian kinerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Tujuan secara umum

- a. Memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya.
- b. Menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
- c. Menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.

2. Tujuan secara khusus

- a. Dasar dalam melakukan promosi, menegakkan disiplin kerja, pemberian penghargaan dan penambahan pekerja.
- b. Menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
- c. Menghasilkan umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerja.

- d. Mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan dalam meningkatkan prestasi.
- e. Memberikan spesifikasi jabatan dalam organisasi.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Secara umum, kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Indikator ini merujuk pada teori kinerja dari Armstrong (2020), yakni :

1. Kualitas kerja (*quality of work*), menggambarkan tingkat ketelitian, kerapian, akurasi, dan hasil pekerjaan pegawai apakah sesuai standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja (*quantity of work*), mengukur jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu (*timeliness*), seberapa cepat pegawai menyelesaikan tugas sesuai deadline atau bahkan lebih cepat.
4. Inisiatif (*initiative*), kemampuan pegawai mengambil tindakan tanpa menunggu perintah serta mampu mengatasi masalah sendiri.
5. Kerjasama (*teamwork*), kemampuan pegawai bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, maupun tim lintas bidang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya dalam suatu bidang tertentu, yang sering kali menjadi dasar atau referensi dan juga pertimbangan untuk penelitian baru. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan, maka dicantumkan dari berbagai penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung dalam penelitian ini sebagai berikut :

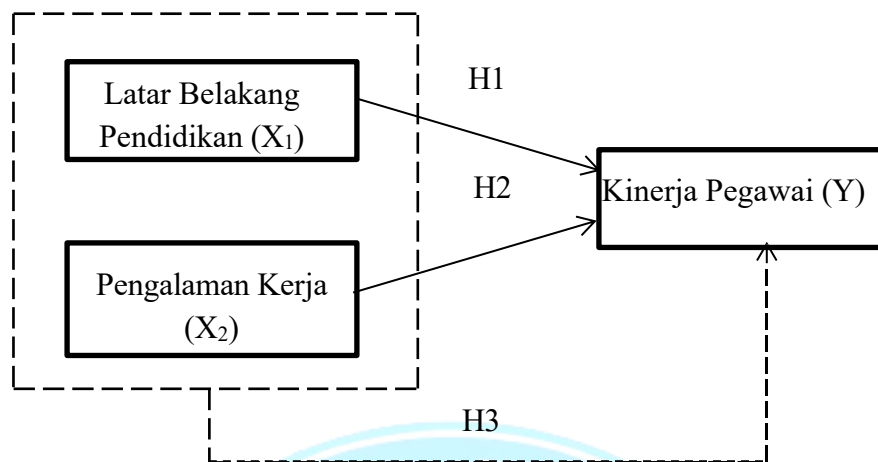
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Agustina, <i>et al.</i> (2023)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Ciamis.	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.
Pambuko, <i>et al.</i> (2024)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpbd Kabupaten Boyolali	Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pada Kantor Bpbd Kabupaten Boyolali
Sagita (2024)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta	Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan atau pembahasan diatas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.
Puspitorini, <i>et al.</i> (2025)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa baik pendidikan maupun pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi substansial dalam menentukan tingkat kinerja individu dalam organisasi yang diteliti.
Irawan, <i>et al.</i> (2025)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang	Hasil analisis uji simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Sumber : dari berbagai jurnal yang relevan (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran konseptual atau logis tentang hubungan antarvariabel yang diteliti. Bagian ini menjelaskan bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lain berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Dengan kata lain, kerangka pemikiran berfungsi sebagai “peta” yang menunjukkan alur pikir peneliti dalam memahami dan menyelesaikan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2023), kerangka pemikiran adalah sistematisasi pemikiran peneliti yang menghubungkan teori, temuan terdahulu, dan variabel penelitian sehingga memudahkan perumusan hipotesis.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > Berpengaruh secara parsial
- - - - -> Berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang bersifat dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kemudian akan diuji melalui data dan analisis. Dengan kata lain, hipotesis adalah asumsi atau prediksi ilmiah mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih sebelum penelitian dilakukan. Menurut Sugiyono (2023), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bersifat pernyataan tentang hubungan antarvariabel. Hipotesis ini akan dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data.

H0 : Diduga latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

H1 : Diduga latar belakang pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

H3 : Diduga latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode adalah cara atau langkah sistematis yang digunakan untuk melaksanakan suatu kegiatan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), metode diartikan sebagai cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2020:2), yang menyatakan secara langsung bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa metode penelitian harus dilakukan secara sistematis, logis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan serta pengaruh antar variabel secara objektif melalui data numerik yang diolah menggunakan teknik statistik. Sugiyono (2019:2) ; Suwarsa & Hasibuan (2021), menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini akan digunakan penulis untuk mengukur pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini adalah Dinas Perikanan Kota Prabumulih yang beralamat di Lantai 4 Rusunawa Komplek Islamic Center Jalan Lingkar Timur Muara Dua Kota Prabumulih, termasuk UPT BBI yang beralamat di Jalan Raya Pipa Modong Kelurahan Cambai Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada 7 Mei 2026 sampai dengan tanggal 25 Juni 2026 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu (Amin, *et al.* 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih yang berjumlah 34 orang yang terdiri dari 17 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 17 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian yang mewakili populasi. Seperti yang dikemukakan oleh Amin, *et al.* (2023) bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian atau dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini, penulis memakai teknik *non-probability* sampling. Pengertian teknik *non-probability* sampling menurut Sugiyono (2020) ; Amin, *et al.* (2023), adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini terdiri dari 6 (enam) macam yaitu Sampling Sistematis, Sampling Kuota, Sampling Insidental, Sampling Purposive, Snowball Sampling dan Sampling Jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini yang dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel. Ini sejalan dengan pengertian sampling jenuh yang dikemukakan oleh Abunawas, *et al.* (2023), bahwa sampling jenuh adalah teknik bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan populasi yang berjumlah 34 orang pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih, maka penulis juga menggunakan sebanyak 34 orang pegawai tersebut sebagai sampel pada penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Amin, *et al.* (2023), menyatakan bahwa variabel penelitian adalah unsur penelitian yang memiliki variasi nilai dan digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu fenomena ilmiah. Variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu :

1. Variabel independen

Hayati & Saputra (2023), menyatakan bahwa variabel independen merupakan faktor atau elemen yang mempengaruhi dan berperan sebagai penyebab yang mengarah pada perubahan atau hasil pada variabel lainnya dalam suatu penelitian. Variabel ini berfungsi sebagai pemicu yang mengarah pada perubahan pada variabel dependen. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu :

1. Latar belakang Pendidikan (X1)
2. Pengalaman kerja (X2)

3. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Variabel ini menjadi fokus utama pengukuran untuk mengetahui hasil atau dampak dari perlakuan variabel bebas. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2020), bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu : kinerja pegawai (Y).

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Simanjorang, *et al.* (2021), menjelaskan bahwa operasional variabel penelitian merupakan penjelasan mengenai variabel bebas dan variabel terikat yang dirumuskan dengan menggunakan istilah-istilah yang bersifat operasional dan mudah dipahami. Operasional variabel independen dan dependen dalam penelitian ini adalah hubungan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih yang dapat dilihat dalam tabel 3.1 :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Latar Belakang Pendidikan (X1)	Latar belakang pendidikan adalah tingkat pendidikan formal yang dimiliki seseorang yang menjadi dasar dalam pengembangan kemampuan kerja, pengetahuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Hasibuan, 2021).	1. Jenjang pendidikan 2. Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan 3. Pengetahuan yang diperoleh 4. Disiplin ilmu 5. Sertifikat dan pelatihan tambahan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah senioritas atau <i>"length of service"</i> atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. (Sutjiono 2009:132 ; Anwar 2022).	1. Lama bekerja 2. Penguasaan pekerjaan 3. Variasi tugas 4. Frekuensi kerja 5. Tingkat kesulitan pekerjaan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja (Y)	Kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. (Priatna 2019:67 ; Ajabar 2020).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Kerjasama	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber : dari berbagai jurnal relevan (2025)

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan, maka ada dua jenis data yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Sugiyono (2019:9) ; Cahyadi (2022), menyatakan bahwa Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Data jenis ini memiliki karakteristik yang objektif serta terstruktur, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan pengolahan dan analisis secara sistematis guna memperoleh kesimpulan yang akurat. Data kuantitatif umumnya digunakan untuk mengukur besaran, frekuensi, atau tingkat hubungan antarvariabel dalam suatu penelitian.

2. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2019:9) ; Cahyadi (2022), data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto. Data kualitatif disajikan dalam bentuk uraian, narasi, atau penjelasan yang

bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu peristiwa, perilaku, atau pandangan subjek penelitian. Data ini umumnya diperoleh melalui teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk menangkap makna, persepsi, serta konteks yang melatarbelakangi suatu fenomena.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang menjadi asal diperolehnya data yang digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017: 308-309) ; Ulya, *et al.* (2022) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, seperti responden atau objek penelitian, sehingga informasi yang diperoleh bersifat aktual dan sesuai dengan kondisi nyata yang terjadi. Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui berbagai teknik, antara lain observasi, wawancara, kuesioner, maupun pengukuran langsung, tergantung pada kebutuhan dan tujuan penelitian.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2017: 308-309) ; Ulya, *et al.* (2022), menyebutkan bahwa data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder digunakan sebagai data penunjang atau data tambahan untuk melengkapi data primer yang telah dikumpulkan di lapangan. Keberadaan data sekunder sangat penting dalam penelitian karena dapat memberikan landasan teori, memperkuat analisis, serta membantu peneliti dalam memahami konteks dan perkembangan penelitian terdahulu.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data harus disesuaikan dengan jenis penelitian, sumber data, serta karakteristik variabel yang diteliti agar data yang diperoleh

akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Teknik pengumpulan data yang tepat akan mempengaruhi kualitas data dan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang umum digunakan meliputi observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi Menurut Sugiyono (2017) ; Fawwaz & Himawan (2021), adalah metode pengumpulan data dimana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap suatu benda, kondisi atau situasi, proses dan perilaku.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) ; Fawwaz & Himawan (2021), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk saling bertukar informasi melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna pada suatu topik tertentu.

3. Kuisisioner

Menurut pendapat dari Sugiyono (2017:231) ; Prawiyogi (2021), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan tersebut bersifat tertutup dan diukur dengan skala yang intervalnya 1-5, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

4. Dokumentasi

Sugiyono (2017) ; Fawwaz & Himawan (2021), menyebutkan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Pengertian Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial, semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian. Contoh instrumen penelitian yaitu tes, kuesioner, wawancara dan observasi. Instrumen yang rencananya akan digunakan penulis dalam melakukan penelitian nantinya adalah kuesioner (angket). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kusioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan

kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden tersebut.

Jawaban atas kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden ini diukur menggunakan skala pengukuran, yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) ; Satria & Imam (2024), skala likert adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini juga membuat responden diminta untuk melengkapi kuisisioner yang mengharuskan mereka menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor berikut :

Tabel 3.2
Tabel Skala Likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019) ; Satria & Imam, (2024)

3.7.2 Uji Validitas

Sanaky, *et al.* (2021) ; Zafirah, *et al.* (2025), mengemukakan bahwa uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Atau dengan kata lain, uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan analisis korelasi *Pearson* dengan menggunakan metode *corrected item* dan alat bantu perhitungan yaitu aplikasi software yang berupa program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Sebuah pernyataan dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pernyataan dikatakan

tidak valid. Data penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022:195), reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan atau uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Dalam mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa *Cronbach Alpha* (α). Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila Alpha yang didapat berada diatas nilai $> 0,06$ maka dapat dikatakan realibel. Begitu juga sebaliknya apabila alpha yang didapat berada dibawah nilai < 0.06 maka dapat dikatakan tidak realibel yang dimana perhitungannya dapat menggunakan komputer dengan program SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Santika & Suastika (2020) ; Wahyuni, *et al.* (2022) menerangkan bahwa analisis deskriptif kuantitatif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum. Teknik analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menguji dan mengukur hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Sugiyono (2017) ; Putri & Susanti (2023), adalah serangkaian pengujian pendahuluan yang dilakukan sebelum model regresi

diestimasi. Adapun asumsi klasik yang dilakukan diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah suatu prosedur statistik untuk menguji apakah penelitian yang dilakukan data berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2017 ; Putri & Susanti, 2023). Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik distribusi, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Sugiyono (2017) ; Putri & Susanti (2023), uji multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas. Untuk kriteria pengujiannya, yaitu jika nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka model terbebas dari multikolinearitas, apabila VIF > 10 maka terdapat multikorelasi data.

3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas

Sugiyono (2017) ; Putri & Susanti (2023), uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam skema penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Persyaratan dalam pengujian uji heteroskedastitas tersebut yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu dimana titik-titik tersebut membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit) menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastistas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastistas.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2008) ; Purnomo, *et al.* (2021), mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini karena terdapat lebih dari satu variabel independen yang diduga memengaruhi variabel dependen. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Persaman regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja pegawai
- X1 : Latar Belakang Pendidikan
- X2 : Pengalaman Kerja
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi variabel bebas X₁ dan X₂
- e : standart error (tingkat kesalahan)

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Hasil pengujian terhadap hipotesis dapat menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinasi (R²).

3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018:223) ; Kumalasari & Ulfa (2022), uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan

antara dua variabel atau lebih. Begitu pun menurut Habibi & Fitriani (2023), uji parsial (uji t) ialah pengujian yang berfungsi dalam menguji pengaruh secara individual variabel bebas (independen) dengan terpisah atas variabel terikat (dependen) yang diasumsikan konstan. Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh konstanta masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terhitung kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan uji 2 pihak serta derajat kebebasan dengan ukuran n-2.

2. Kriteria pengujian ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga berpengaruh secara signifikan.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga ini tidak berpengaruh secara signifikan.

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2019) ; Setiani & Andini (2023), uji statistik F atau uji simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang kemudian dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian memadai digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) ; Sundari *et al.* (2021), koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Hasil dari uji ini

berupa persentase. Nilai koefisien determinasi kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya variabel independen menyediakan hampir seluruh laporan yang diperlukan guna memprediksi variasi variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Dinas Perikanan Kota Prabumulih merupakan salah satu instansi pemerintah yang ada di Kota Prabumulih, yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perikanan. Pembentukan Dinas Perikanan ini tidak terlepas dari kebijakan otonomi daerah yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola potensi sumber daya alam secara mandiri dan berkelanjutan.

Seiring dengan terbentuknya Kota Prabumulih sebagai daerah otonom pada tahun 2001, berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001, pemerintah daerah mulai melakukan penataan kelembagaan, termasuk pembentukan organisasi perangkat daerah yang menangani sektor perikanan. Pada awalnya, urusan perikanan tergabung dalam dinas yang membidangi pertanian dan peternakan. Namun, seiring dengan meningkatnya potensi dan kebutuhan pengelolaan sektor perikanan, berdasarkan peraturan daerah Kota Prabumulih nomor 6 tahun 2021 tentang perubahan kedua atas peraturan daerah nomor 8 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Kota Prabumulih, dibentuklah Dinas Perikanan sebagai instansi tersendiri.

Sejak berdiri, Dinas Perikanan Kota Prabumulih memiliki struktur organisasi yang terdiri dari dua bidang utama, yaitu Bidang Perikanan Budidaya serta Bidang Pemberdayaan Perikanan Tangkap dan Bina Mutu. Selain itu, dinas ini juga didukung oleh satu Unit Pelaksana Teknis (UPT), yaitu Balai Benih Ikan (BBI) Cambai, yang berperan dalam penyediaan benih ikan serta pengembangan kegiatan budidaya perikanan.

Pada awal operasionalnya, Dinas Perikanan beralamat di Kelurahan Cambai Kecamatan Cambai dan masih tergabung dalam satu kawasan dengan kantor UPT BBI. Namun, pada tahun 2025 terjadi perubahan lokasi kantor sebagai bagian dari kebijakan pemerintah daerah di bawah kepemimpinan wali kota yang baru.

Kantor Dinas Perikanan kemudian dipindahkan ke kawasan Komplek Islamic Center guna meningkatkan efektivitas pelayanan serta penataan kelembagaan. Dalam hal kepemimpinan, sejak berdiri hingga saat ini Dinas Perikanan Kota Prabumulih telah dipimpin oleh dua kepala dinas. Periode pertama dipimpin oleh Ibu Titing, S.P. yang menjabat sejak tahun 2021 hingga 2025. Selanjutnya, kepemimpinan dilanjutkan oleh Ibu Ratih Puspa, S.E.,M.Si. sejak tahun 2025 hingga sekarang.

4.1.2 Tinjauan Umum / Analisis Kondisi Geografi dan Sosial

4.1.2.1 Geografi

Secara geografis, Dinas Perikanan Kota Prabumulih berlokasi di Jalan Lingkar Timur Komplek Islamic Center Kelurahan Muara Dua Kecamatan Prabumulih Timur, tepatnya di Lantai 4 Gedung Rusunawa. Gedung yang ditempati merupakan bangunan terpadu (rusunawa perkantoran) yang juga digunakan oleh beberapa instansi lain, yaitu Dinas Sosial yang berada di lantai satu, Dinas Ketahanan Pangan di lantai dua, PD. Petro Prabu di lantai Tiga, serta Dinas Perindustrian dan Perdagangan di lantai 5.

4.1.2.2 Topografi

Secara topografi, lingkungan Dinas Perikanan Kota Prabumulih berada pada kawasan yang relatif datar dan tertata dengan baik. Lokasi kantor berada di dalam suatu kompleks perkantoran yang memiliki akses jalan berupa beton dan area dalam kompleks juga dilengkapi dengan lapangan yang cukup luas dan telah menggunakan konblok. Di bagian depan kompleks, terdapat jalan raya utama yang menjadi jalur lalu lintas masyarakat. Pada sisi seberang jalan tersebut terdapat sebuah sekolah menengah atas (SMA) dan pada sisi kiri dan kanan terdapat kompleks perumahan yang menunjukkan bahwa lokasi kantor berada di kawasan yang cukup ramai dan strategis. Seperti pada umumnya daerah di Indonesia, wilayah kerja Dinas Perikanan Kota Prabumulih terdapat dua musim, yaitu musim penghujan dan musim kemarau.

4.1.2.3 Sosial Budaya

Secara sosial budaya, lingkungan Dinas Perikanan Kota Prabumulih berada pada kawasan yang cukup dinamis dan heterogen. Masyarakat di sekitar lokasi kantor umumnya memiliki latar belakang sosial yang beragam, baik dari segi pendidikan, pekerjaan, maupun budaya. Sebagian besar masyarakat di wilayah ini memiliki aktivitas di sektor jasa dan perdagangan.

Dari aspek budaya, masyarakat Kota Prabumulih masih menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal, seperti gotong royong, kebersamaan, serta sikap saling menghormati antarwarga. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam lingkungan tempat tinggal maupun dalam interaksi dengan instansi pemerintahan.

4.1.3 Visi dan Misi Dinas Perikanan Kota Prabumulih

1. Visi Dinas Perikanan Kota Prabumulih:

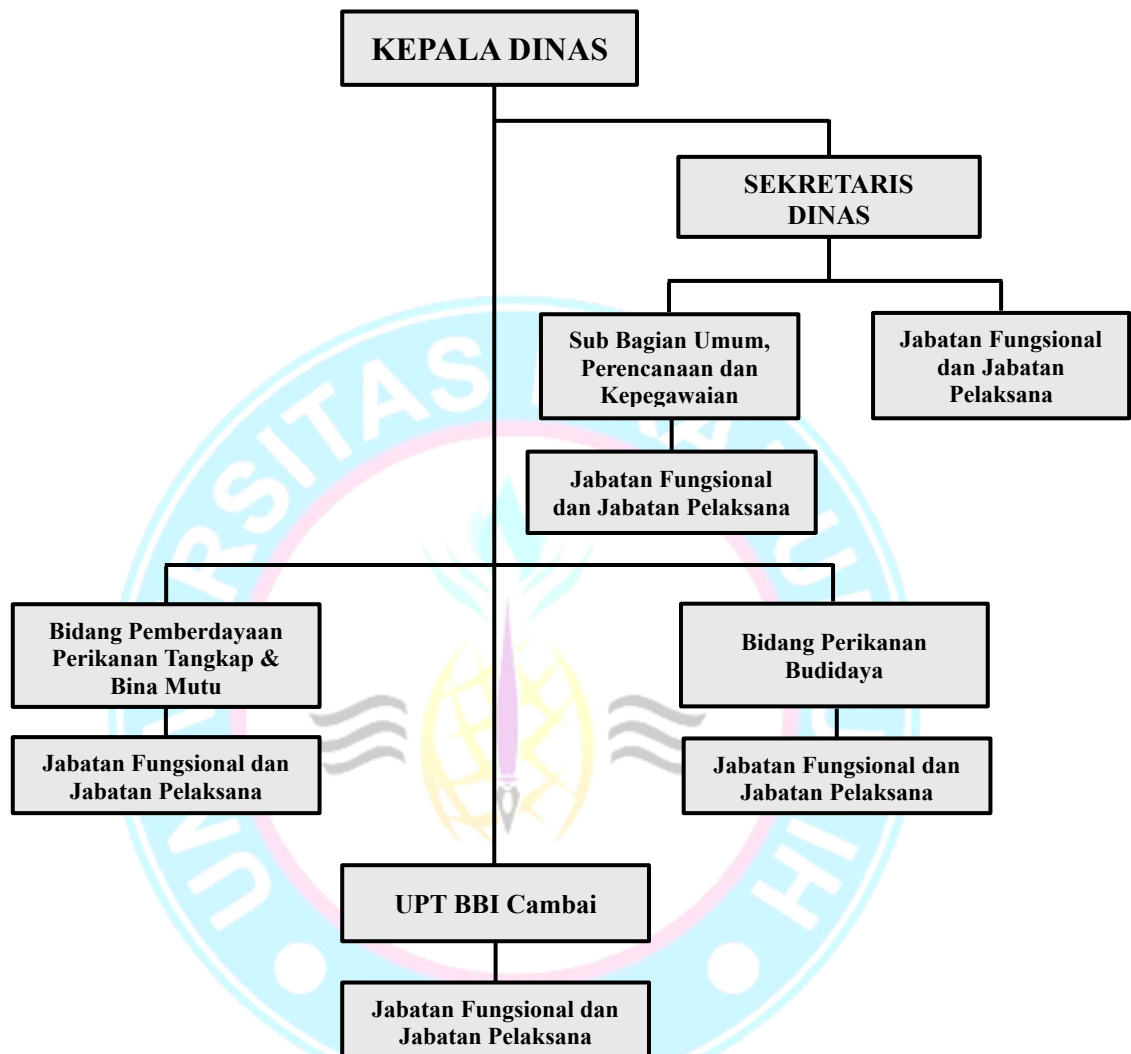
“Terwujudnya sektor perikanan Kota Prabumulih yang maju, mandiri, berdaya saing, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.”

2. Misi Dinas Perikanan Kota Prabumulih:

- a. Meningkatkan produksi dan produktivitas perikanan, khususnya perikanan budidaya melalui penerapan teknologi yang tepat guna.
- b. Mengembangkan sumber daya manusia (SDM) perikanan yang berkualitas, profesional, dan berdaya saing.
- c. Mendorong pemberdayaan masyarakat perikanan, baik pembudidaya maupun nelayan, melalui pembinaan dan pendampingan usaha.
- d. Meningkatkan kualitas dan mutu hasil perikanan, guna memenuhi standar keamanan pangan dan daya saing pasar.
- e. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya perikanan secara berkelanjutan dan ramah lingkungan.
- f. Meningkatkan pelayanan publik yang prima di bidang perikanan yang transparan, akuntabel, dan responsif.

4.1.4 Struktur Oranisasi

Struktur Organisasi Dinas Perikanan Kota Prabumulih



Sumber : Data Dinas Perikanan Tahun 2026

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perikanan Kota Prabumulih

4.1.5 Deskripsi Tugas

Berikut adalah uraian tugas pokok dan fungsi pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih yang disusun berdasarkan Peraturan Walikota (Perwali) Kota Prabumulih Nomor : 63 Tahun 2025 Bab III:

1. Kepala Dinas

- 1) Dinas Perikanan Dipimpin oleh Seorang Kepala Dinas

- 2) Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perikanan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk pelaksanaannya.
- 3) Dalam melaksanakan tugas Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:
 - a) Perumusan kebijakan program dibidang penyediaan prasarana sarana Perumusan kebijakan program dibidang penyediaan prasarana sarana Perikanan Tangkap, Perikanan Budidaya, Pengawasan Sumberdaya Perikanan, Pengolahan dan Pemasaran Perikanan, Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia masyarakat dan Perikanan;
 - b) Pengkoordinasian Pelaksanaan kebijakan program di bidang penyediaan prasarana dan sarana Perikanan Tangkap, Perikanan Budidaya, Pengawasan Sumberdaya Perikanan, Pengolahan dan Pemasaran Perikanan, Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia masyarakat Perikanan;
 - c) Pelaksanaan kebijakan program di bidang penyediaan perbenihan, pengawasan dan sertifikasi benih, serta pengendalian hama penyakit ikan;
 - d) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan dibidang penyediaan prasarana dan sarana Perikanan Tangkap, Perikanan Budidaya, Pengawasan Sumberdaya Perikanan, Pengolahan dan Pemasaran Perikanan, Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia masyarakat Perikanan;
 - e) Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif pada seluruh unsur organisasi dilingkungan Dinas Perikanan,
 - f) Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi dilingkungan Dinas Perikanan;
 - g) Pengelolaan barang milik/kekayaan negara/Perikanan yang menjadi tanggung jawab Dinas Perikanan;
 - h) Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Perikanan dan

- i) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Wali Kota Sesuai dengan tugas dan Fungsi;

2. Sekretariat Dinas

- 1) Sekretariat Dinas dipimpin oleh seorang Sekretaris.
- 2) Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam lingkup Kesekretariatan yang meliputi mengkoordinasikan perencanaan, keuangan dan pelaporan serta menyelenggarakan urusan administrasi umum, perkantoran, kehumasan dan kepegawaian serta pengoordinasian tugas-tugas bidang dan UPT.
- 3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretaris mempunyai fungsi:
 - a) Pengkoordinasian kegiatan Dinas Perikanan;
 - b) Pengkoordinasian penyusunan rencana, program dan anggaran dinas;
 - c) Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, aset, arsip dan dokumentasi arsip;
 - d) Pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana;
 - e) Pengkoordinasian penyusunan rancangan dan penelaahan Peraturan Perundang-undangan;
 - f) Pengkoordinasian pengelolaan informasi publik dan hubungan masyarakat;
 - g) Pelaksanaan pengelolaan barang milik/kekayaan negara/Perikanan;
 - h) Pelaksanaan pengendalian intern lingkungan Dinas Perikanan;
 - i) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan keuangan dan kinerja Dinas Perikanan Bidang Pemberdayaan, Perikanan Tangkap dan Bina Mutu dan Bidang Perikanan Budidaya; dan
 - j) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- 4) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretaris Dinas dibantu oleh Kepala Sub Bagian dan Kelompok Jabatan Fungsional serta Jabatan Pelaksana.

3. Sub Bagian Umum, dan Kepegawaian

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub bagian.
- 2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Dinas lingkup pelayanan administrasi umum dan kepegawaian.
- 3) Dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, sebagaimana dimaksud Pada ayat (1) melakukan fungsi:
 - a) pelaksanaan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi;
 - b) pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kerja sama, dan hubungan masyarakat;
 - c) Pelaksanaan Perencanaan dan Penyusunan Penganggaran dan program Kegiatan Dinas
 - d) pelaksanaan penyusunan rancangan dan penelaahan Peraturan Perundang-undangan;
 - e) pengelolaan informasi publik dan hubungan masyarakat;
 - f) pelaksanaan pelayanan urusan kepegawaian lingkup dinas;
 - g) pelaksanaan pengelolaan kearsipan;
 - h) pelaksanaan urusan rumah tangga; dan
 - i) pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsi baik secara lisan maupun tertulis;
- 4) Dalam Melaksanakan tugasnya Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dibantu kelompok Jabatan fungsional dan Pelaksana
 - a) Sub subansi Keuangan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan pelaksanaan pembinaan umum, pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi, penyusunan norma standar, prosedur, dan kriteria serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengelolaan administrasi keuangan dan akuntansi, verifikasi pertanggung jawaban keuangan, verifikasi rekapitulasi dan dokumentasi pelaksanaan belanja, penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran, pembukuan dan pelaporan keuangan serta penyiapan bahan penyusunan laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala

Daerah, pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Reformasi Birokrasi pada Bidang Keuangan,

- b) Sub-subtansi Perencanaan dan Program mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan pembinaan umum, melaksanakan koordinasi dan fasilitasi, penyusunan norma, standar prosedur, dan kriteria serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang penyusunan rencana strategis, rencana kerja, Rencana Kerja Anggaran, Pengelolaan Akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi, Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah, Fasilitasi Penyusunan Rencana Kerja Anggaran, pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah pada bidang Perencanaan dan Program;

4. Bidang Pemberdayaan, Perikanan Tangkap dan Bina Mutu

- 1) Bidang Pemberdayaan, Perikanan Tangkap dan Bina Mutu dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas dan fungsi:
 - a) menyusun rencana program dan kegiatan bidang Pemberdayaan, Perikanan Tangkap dan Bina Mutu;
 - b) melaksanakan perumusan kebijakan teknis Pemberdayaan, Perikanan Tangkap dan Bina Mutu;
 - c) melaksanakan identifikasi dan inventarisasi kelompok Nelayan PUD, Kelompok Pengolah dan Pemasar, Pedagang Ikan dan Pelaku Usaha Hasil Perikanan Lainnya;
 - d) melaksanakan pengembangan dan pembinaan kelompok Nelayan PUD, Kelompok Pengolah dan Pemasar, Pokmaswas, Pedagang Ikan dan Pelaku Usaha Hasil Perikanan Lainnya;
 - e) melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja;
 - f) melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya; dan
 - g) melaksanakan pengawasan perikanan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Bidang Pemberdayaan Perikanan Tangkap dan Bina Mutu dibantu oleh Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

5. Bidang Perikanan Budidaya

- 1) Bidang Perikanan Budidaya dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas dan fungsi:
 - a) perumusan kebijakan teknis di bidang perikanan budidaya;
 - b) pelaksanaan koordinasi pengelolaan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang perikanan budidaya, sarana dan prasarana budidaya dan pembinaan sumber daya manusia di bidang perikanan budidaya;
 - c) melaksanakan koordinasi dalam rangka inventaris, identifikasi potensi areal pengembangan budidaya air tawar, sungai dan rawa;
 - d) pelaksanaan identifikasi analisis sarana dan prasarana perikanan budidaya;
 - e) mengkoordinir pelaksanaan pembinaan teknis budidaya perikanan;
 - f) pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait;
 - g) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - h) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala Dinas;
- 2) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Bidang Perikanan Budidaya dibantu oleh Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional dilingkungan Dinas Perikanan mempunyai tugas dan tanggungjawab Membantu Tugas Kepala Dinas Perikanan melaksanakan kegiatan Teknis sesuai dengan bidang keahlian, Keterampilan, Spesialisasi dan Bersifat mandiri berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Bidang Jabatan Fungsional;
- 2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Huruf (e) terdiri atas jabatan Fungsional Analis Akuakultur, Analis Pasar Hasil Perikanan, Pembina Mutu Hasil Perikanan, Pengelola Produksi Perikanan Tangkap, Analis Keuangan Pusat dan Daerah, Teknisi Akuakultur, Teknisi Kesehatan Ikan, dan Asisten Pembina Mutu Hasil dan Perikanan dan Asisten Pengelola Produksi Perikanan Tangkap, Perencana, Arsiparis, Teknisi Akuakultur serta jabatan Fungsional lainnya yang sesuai dengan butir kegiatan teknis fungsional;

- 3) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi dalam beberapa Kelompok sesuai dengan kebutuhan dan Beban Kerja yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada sekretaris dan Kepala Bidang;
 - 4) Jumlah tenaga Fungsional ditentukan sesuai kebutuhan dan Beban Kerja;
 - 5) Jenis, Jenjang, Tugas dan Fungsi Jabatan Fungsional ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
 - 6) Pembinaan terhadap Jabatan Fungsional dilakukan oleh Instansi Pembina sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
7. Kelompok Jabatan Pelaksana
- 1) Kelompok Jabatan Pelaksana dilingkungan Dinas Perikanan mempunyai tugas dan tanggungjawab Membantu Tugas Kepala Dinas Perikanan melaksanakan Tugas pelaksanaan Pelayanan Publik serta Administrasi Pemerintahan dan Pembangunan sesuai dengan bidang keahlian, Keterampilan, Spesialisasi berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
 - 2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Huruf (f) terdiri atas jabatan Pengolah Data dan Informasi, Pengadministrasian Perkantoran, Operator Layanan, serta jabatan Pelaksana lainnya yang sesuai dengan butir kegiatan teknis Pelaksana;
 - 3) Kelompok Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi dalam beberapa Kelompok sesuai dengan kebutuhan dan Beban Kerja yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada sekretaris dan Kepala Bidang;
 - 4) Jumlah tenaga Pelaksana ditentukan sesuai kebutuhan dan Beban Kerja;
 - 5) Jenis, Jenjang, Tugas dan Fungsi Jabatan Pelaksana ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
 - 6) Pembinaan terhadap Jabatan Pelaksana dilakukan oleh Instansi Pembina sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
8. UPT BBI Cambai
- Uraian tugas pokok dan fungsi pada UPT BBI Cambai yang disusun berdasarkan Peraturan Walikota (Perwali) Kota Prabumulih Nomor : 64 Tahun 2025 Bab III yaitu:

- 1) UPT dipimpin oleh seorang Kepala UPT.
- 2) Kepala UPT Balai Benih Ikan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Perikanan dalam Pembenihan Ikan, Pembesaran Ikan, Penjualan benih ikan Penyediaan Sarana Prasarana serta pengembangan informasi dan teknologi perikanan.
- 3) Dalam melaksanakan tugas Kepala UPT menyelenggarakan fungsi:
 - a) Penyiapan bahan, pengelolaan data dan penyusunan rencana kegiatan upt.
 - b) Penyiapan bahan koordinasi dan pelaksanaan program kerja upt.
 - c) Pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan upt.
 - d) Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif pada seluruh unsur organisasi dilingkungan dinas perikanan.
 - e) Pelaksanaan kegiatan teknis operasional upt.
 - f) Pelaksanaan administrasi dan penatausahaan dilingkungan upt.
 - g) Pengelolaan barang milik/kekayaan negara/perikanan yang menjadi tanggung jawab dinas perikanan, dan
 - h) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
9. Kelompok Jabatan Fungsional
 - 1) Kelompok Jabatan Fungsional dilingkungan UPT mempunyai tugas dan tanggungjawab Membantu Tugas Kepala UPT melaksanakan kegiatan Teknis sesuai dengan bidang keahlian, Keterampilan, Spesialisasi dan Bersifat mandiri berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Bidang Jabatan Fungsional.
 - 2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Huruf b terdiri atas jabatan Fungsional Teknisi Akuakultur, Teknisi Kesehatan Ikan, Analis Akuakultur, Pengendali Hama Penyakit Ikan, serta jabatan Fungsional lainnya yang sesuai dengan butir kegiatan teknis fungsional.
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi dalam beberapa kelompok sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada Kepala Dinas Dan Kepala UPT.
 - 4) Jumlah tenaga fungsional ditentukan sesuai kebutuhan dan beban kerja.

- 5) Jenis, Jenjang, Tugas dan Fungsi Jabatan Fungsional ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
 - 6) Pembinaan terhadap Jabatan Fungsional dilakukan oleh Instansi Pembina sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
10. Kelompok Jabatan Pelaksana
- 1) Kelompok Jabatan Pelaksana dilingkungan UPT mempunyai tugas dan tanggungjawab membantu tugas Kepala UPT melaksanakan tugas pelaksanaan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan bidang keahlian, keterampilan, spesialisasi berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
 - 2) Kelompok jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Huruf c terdiri atas jabatan pengolah data dan informasi, pengadministrasian perkantoran, operator layanan operasional, serta jabatan pelaksana lainnya yang sesuai dengan butir kegiatan teknis pelaksana.
 - 3) Kelompok jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi dalam beberapa Kelompok sesuai dengan kebutuhan dan Beban Kerja yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada Kepala UPT;
 - 4) Jumlah tenaga pelaksana ditentukan sesuai kebutuhan dan beban kerja;
 - 5) Jenis, jenjang, tugas dan fungsi jabatan pelaksana ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
 - 6) Pembinaan terhadap jabatan pelaksana dilakukan oleh instansi pembina sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara di Dinas Perikanan Kota Prabumulih. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuisioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuisioner.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebanyak 34 responden, yaitu seluruh pegawai aparatur sipil negara di Dinas Perikanan Kota Prabumulih. Semua responden yang berjumlah 34 tersebut mendapatkan kuisioner, dan semua kuisioner

telah dikembalikan yang selanjutnya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi karakteristik responden, sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana jenis kelamin yang lebih dominan pada organisasi ini. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	9	26,5 %
2	Perempuan	25	73,5 %
	Jumlah	34	100 %

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang dengan persentase 26,5%, dan responden perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 73,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dibanding laki-laki. Dominasi responden perempuan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kebutuhan organisasi terhadap tenaga kerja yang memiliki ketelitian, ketekunan, serta kemampuan administrasi yang baik, yang seringkali diasosiasikan dengan pekerja perempuan. Selain itu, kondisi ini juga dapat mencerminkan kebijakan rekrutmen dan distribusi pegawai yang terjadi di instansi tersebut.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini, karena usia dapat memengaruhi pola pikir, tingkat pengalaman, serta kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya penilaian berdasarkan usia ini peneliti juga dapat mengevaluasi usia mana yang lebih dominan yang bekerja pada instansi ini. Karakteristik responden berdasarkan usia ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-25	2	5,9 %
2	26-35	8	23,5 %
3	36-45	15	44,1 %
4	>46	9	26,5 %
Jumlah		34	100 %

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa usia responden pada penelitian ini meliputi responden dengan usia 18 – 25 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 5,9%, responden dengan usia 26 – 35 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 23,5%, responden dengan usia 36 – 45 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%, responden dengan usia >46 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 26,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai aparatur sipil negara pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih paling banyak, yaitu yang berusia 36 – 45 tahun dengan jumlah 15 orang.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini, karena tingkat pendidikan dapat memengaruhi kemampuan berpikir, pemahaman terhadap pekerjaan, serta kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penilaian berdasarkan Tingkat pendidikan ini peneliti juga dapat mengevaluasi tingkat pendidikan mana yang lebih dominan yang bekerja pada instansi ini. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari responden pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	2	5,9 %
2	SMP	0	0 %
3	SMA/SMK	7	20,6 %
4	D3	2	5,9 %
5	S1	17	50 %
6	S2	6	17,6 %
Jumlah		34	100 %

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui jumlah responden berpendidikan SD sebanyak 2 orang dengan persentase 5,9%, responden yang berpendidikan SMP sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0%, responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 20,6%, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 5,9%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 50% dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 17,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang ada pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih didominasi oleh yang berpendidikan sarjana (S1) dengan jumlah 17 orang dan tingkat persentase 50%. Dominasi tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia di lingkungan Dinas Perikanan memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup baik walaupun dengan jurusan pendidikan yang berbeda dan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini, karena masa kerja dapat mencerminkan tingkat pengalaman, pemahaman terhadap tugas, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<1	0	0 %
2	1-3	17	50 %
3	4-6	1	2,9 %
4	>6	16	47,1 %
Jumlah		34	100 %

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui lamanya masa kerja dari responden di Dinas Perikanan Kota Prabumulih, terdiri dari lama kerja <1 tahun sebanyak 0 responden dengan tingkat persentase 0%, lama kerja 1 – 3 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 50%, lama kerja 4 – 6 tahun sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase 2,9% dan lama kerja >6 tahun sebanyak 16 responden

dengan tingkat persentase 47,1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 1–3 tahun dan lebih dari 6 tahun, yang mencerminkan kombinasi antara pegawai yang relatif baru dan pegawai yang sudah berpengalaman. Kondisi ini dinilai cukup baik karena dapat menciptakan keseimbangan antara semangat kerja dan pengalaman dalam mendukung kinerja organisasi.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan rancangan yang diukur. Dari sebaran tanggapan responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari sejumlah tanggapan yang ada. Untuk tanggapan responden terhadap setiap variabel, akan didasarkan pada nilai skor yang dikelompokkan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan pada analisis deskriptif statistik variabel. Menurut Sugiyono (2018) ; Permatasari & Setyowati (2025), untuk mempermudah dalam penarikan kesimpulan, dilakukan pengukuran terhadap indikator maupun item dengan rumus penentuan kelas interval sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{k}$$

Keterangan:

RS = rentan skala

m = skor maksimal

k = jumlah kategori

Langkah dan prosesnya yaitu:

$$RS = \frac{5-1}{5} \quad RS = 0,8$$

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,00 = sangat baik

Berdasarkan kategori tersebut dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang memiliki kategori-kategori tersebut.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Latar Belakang Pendidikan (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 34 responden terhadap variabel latar belakang pendidikan (X1) yang merupakan variabel bebas, maka diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan. Tanggapan dari responden mengenai latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Latar Belakang Pendidikan (X1) n=34

No	X1	Frekuensi										Jumlah		$\bar{X}_1$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	P1	8	40	14	56	5	15	7	14	0	0	34	125	3,68
2	P2	17	85	9	36	7	21	1	2	0	0	34	144	4,24
3	P3	8	40	12	48	12	36	2	4	0	0	34	128	3,76
4	P4	8	40	17	68	8	24	1	2	0	0	34	134	3,94
5	P5	12	60	14	56	8	24	0	0	0	0	34	140	4,12
6	P6	12	60	19	76	2	6	1	2	0	0	34	144	4,24
7	P7	7	35	21	84	6	18	0	0	0	0	34	137	4,03
8	P8	13	65	19	76	2	6	0	0	0	0	34	147	4,32
9	P9	12	60	19	76	2	6	1	2	0	0	34	144	4,24
10	P10	10	50	22	88	2	6	0	0	0	0	34	144	4,24
Nilai Rata – Rata Variabel Latar Belakang Pendidikan														4,08

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel latar belakang pendidikan adalah sebesar 4,08. Hal ini berarti bahwa Latar Belakang Pendidikan yang ada di Dinas Perikanan Kota Prabumulih merupakan baik. Pada latar belakang pendidikan ini rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pertanyaan nomor 8 dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Sedangkan rata-rata nilai terendah dapat dilihat pada item nomor 1 yaitu sebesar 3,68.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 34 responden terhadap variabel pengalaman kerja (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman kerja. Tanggapan responden terhadap pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X2) n=34

No	X2	Frekuensi										Jumlah		$\bar{X}_2$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	P1	8	40	22	88	4	12	0	0	0	0	34	140	4,12
2	P2	11	55	21	84	2	6	0	0	0	0	34	145	4,26
3	P3	10	50	23	92	1	3	0	0	0	0	34	145	4,26
4	P4	9	45	21	84	4	12	0	0	0	0	34	141	4,15
5	P5	13	65	20	80	1	3	0	0	0	0	34	148	4,35
6	P6	8	40	23	92	2	6	1	2	0	0	34	140	4,12
7	P7	6	30	25	100	3	9	0	0	0	0	34	139	4,09
8	P8	8	40	23	92	3	9	0	0	0	0	34	141	4,15
9	P9	9	45	22	88	3	9	0	0	0	0	34	142	4,18
10	P10	17	85	16	64	1	3	0	0	0	0	34	152	4,47
Nilai Rata – Rata Variabel Pengalaman Kerja														4,21

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel pengalaman kerja adalah sebesar 4,21. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja yang ada di Dinas Perikanan Kota Prabumulih merupakan sangat baik. Pada pengalaman kerja ini rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pertanyaan nomor 10 dengan nilai rata-rata sebesar 4,47. Sedangkan rata-rata nilai terendah dapat dilihat pada item nomor 1 dan nomor 6 yaitu sebesar 4,12.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 34 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, dimana tanggapan dari responden mengenai kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y) n=34

No	Y	Frekuensi										Jumlah	$\bar{Y}$	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	P1	9	45	16	64	6	18	3	6	0	0	34	133	3,91
2	P2	8	40	18	72	8	24	0	0	0	0	34	136	4,00
3	P3	6	30	14	56	12	36	2	4	0	0	34	126	3,71
4	P4	7	35	14	56	10	30	3	6	0	0	34	127	3,74
5	P5	7	35	22	88	5	15	0	0	0	0	34	138	4,06
6	P6	16	80	15	60	2	6	1	2	0	0	34	148	4,35
7	P7	8	40	16	64	9	27	1	2	0	0	34	133	3,91
8	P8	18	90	16	64	0	0	0	0	0	0	34	154	4,53
9	P9	13	65	19	76	2	6	0	0	0	0	34	147	4,32
10	P10	21	105	12	48	1	3	0	0	0	0	34	156	4,59
Nilai Rata – Rata Variabel Kinerja Pegawai														4,11

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,11. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai yang ada di Dinas Perikanan Kota Prabumulih merupakan baik. Pada kinerja pegawai ini rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pertanyaan nomor 10 dengan nilai rata-rata sebesar 4,59. Sedangkan rata-rata nilai terendah dapat dilihat pada item nomor 3 yaitu sebesar 3,71.

4.4 Hasil Analisis Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Varibel yang diuji adalah variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Adapun hasil analisis uji validitas untuk variabel latar belakang Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77.91	100.992	.764	.732
P2	77.35	104.660	.716	.742
P3	77.82	102.635	.836	.735
P4	77.65	104.841	.821	.741
P5	77.47	106.620	.710	.747
P6	77.35	111.629	.432	.762
P7	77.56	111.830	.473	.762
P8	77.26	110.443	.622	.757
P9	77.35	107.266	.742	.748
P10	77.35	111.447	.576	.760
Total	40.79	29.623	1.000	.889

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan dari nilai df yang diperoleh adalah $df = 34 - 2 = 32$, untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 pada uji dua arah, nilai rtabel adalah 0,338. Setiap pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai rhitung $>$ rtabel. Pada tabel 4.8 di atas menunjukkan hasil uji validitas dari variabel latar belakang pendidikan dengan jumlah sampel 34 responden. Variabel latar belakang pendidikan terdiri dari 10 pernyataan. 10 pernyataan tersebut menunjukkan bahwa nilai rhitung $>$ rtabel yang berarti semua pernyataan dikatakan Valid.

Hasil analisis uji validitas variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80.18	48.332	.688	.733
P2	80.03	48.757	.664	.735
P3	80.03	49.060	.700	.736
P4	80.15	47.402	.782	.726
P5	79.94	49.269	.625	.739
P6	80.18	49.968	.437	.746
P7	80.21	50.047	.553	.744
P8	80.15	49.644	.557	.742
P9	80.12	50.046	.486	.745
P10	79.82	49.725	.540	.742
Total	42.15	13.584	1.000	.847

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan dari nilai df yang diperoleh adalah $df = 34 - 2 = 32$, untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 pada uji dua arah, nilai rtabel adalah 0,338. Setiap pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai rhitung $>$ rtabel. Pada tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil uji validitas dari variabel pengalaman kerja dengan jumlah sampel 34 responden. Variabel pengalaman kerja terdiri dari 10 pernyataan. 10 pernyataan tersebut menunjukkan bahwa nilai rhitung $>$ rtabel yang berarti semua pernyataan dikatakan Valid.

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	78.32	85.801	.763	.732
P2	78.24	88.064	.825	.738
P3	78.53	86.802	.760	.735
P4	78.50	87.045	.685	.738
P5	78.18	90.756	.719	.747
P6	77.88	91.319	.533	.752
P7	78.32	88.529	.682	.742
P8	77.71	95.123	.400	.763
P9	77.91	92.325	.589	.753
P10	77.65	93.508	.512	.757
Total	41.12	24.834	1.000	.877

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan dari nilai df yang diperoleh adalah $df = 34 - 2 = 32$, untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 pada uji dua arah, nilai r_{tabel} adalah 0,338. Setiap pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada tabel 4.10 di atas menunjukkan hasil uji validitas dari variabel kinerja pegawai dengan jumlah sampel 34 responden. Variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 pernyataan. 10 pernyataan tersebut menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti semua pernyataan dikatakan Valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronbach Alpha* dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien $\alpha > 0,60$ maka kuisisioner tersebut reliabel
2. Apabila hasil koefisien $\alpha < 0,60$ maka kuisisioner tersebut tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,770	0,60	Reliabel
X2	0,760	0,60	Reliabel
Y	0,767	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,770, variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,760 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,767. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel $> 0,60$ dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting dalam analisis regresi, khususnya pada metode regresi linear berganda, yang bertujuan untuk memastikan bahwa model yang digunakan telah memenuhi syarat-syarat statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan tidak bias. Dalam penelitian kuantitatif, uji ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis agar model yang dihasilkan benar-benar layak digunakan untuk menarik kesimpulan. Secara umum, uji asumsi klasik terdiri dari beberapa pengujian utama, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk* karena jumlah sampel kurang dari 50 responden. Dasar pengambilan keputusan pada uji *Shapiro-Wilk* yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

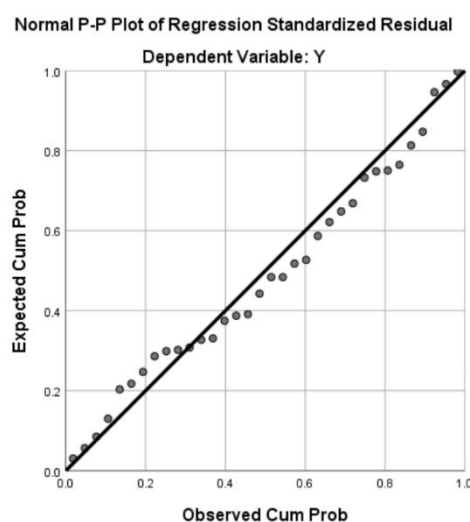
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.125	34	.199	.955	34	.173
X2	.134	34	.130	.969	34	.433
Y	.148	34	.058	.959	34	.234

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 6)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh nilai signifikan latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,173, pengalaman kerja (X2) sebesar 0,433, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,234. Dengan demikian, seluruh signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang artinya data setiap variabel berdistribusi normal dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan metode grafik P-Plot bertujuan untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Bisa dilihat pada gambar grafik P-Plot dibawah ini:



Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 6)

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka model terbebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.669	7.657		.349	.730		
	X1	.007	.145	.008	.048	.962	.704	1.420
	X2	.905	.214	.670	4.235	.000	.704	1.420

a. Dependent Variable: Y

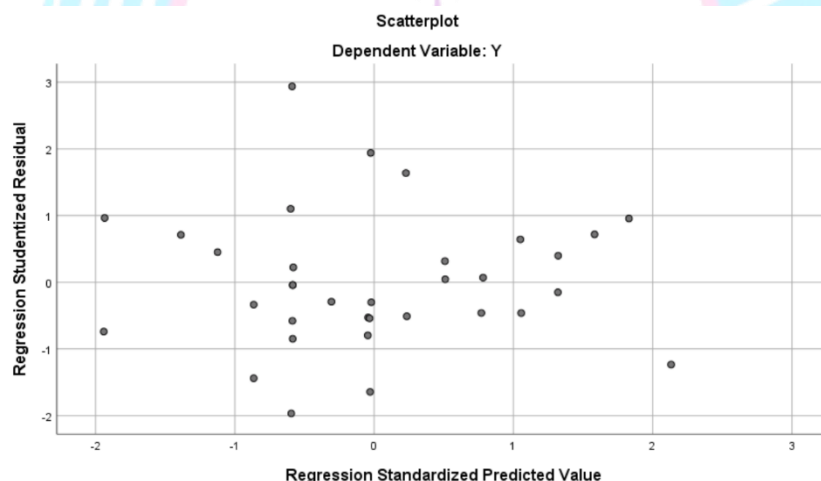
Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 6)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk latar belakang pendidikan (X1) sebesar 1,420 dengan nilai *tolerance* 0,704, dan nilai VIF untuk pengalaman kerja (X2) sebesar 1,420 dengan nilai *tolerance* 0,704. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ dan *tolerance* $> 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas dan layak digunakan.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat pola pada grafik *scatterplot* antara nilai *Regression Standardized Predicted Value* (ZPRED) dengan *Regression Studentized Residual* (SRESID). Dasar analisisnya yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 6)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 (latar belakang pendidikan) dan X2 (pengalaman kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) aparatur sipil negara di Dinas Perikanan Kota Prabumulih. Berikut ini rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja pegawai
 X1 : Latar belakang pendidikan
 X2 : Pengalaman kerja
 A : Konstanta
 b1-b2 : Koefisien regresi variabel bebas X1 dan X2
 e : Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

Analisis linier berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.669	7.657		.730
	X1	.007	.145	.008	.962
	X2	.905	.214	.670	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.14 di atas diperoleh persamaan regresi linier yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 2,669 + 0,007 X_1 + 0,905 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,669 menunjukkan bahwa apabila variabel latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 2,669.
2. Koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,007 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada latar belakang pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,007 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,905 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,905 satuan.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.669	7.657		.730
	X1	.007	.145	.008	.962
	X2	.905	.214	.670	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} pada $df = n - 2 = 34 - 2 = 32$, $\alpha = 0,05$ dengan dua arah adalah 2,036. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel X1 secara parsial terhadap variabel Y

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel X1 (latar belakang pendidikan) nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,048 < 2,036$ dengan nilai signifikan sebesar $0,962 > 0,05$, yang berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya variabel latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

2. Pengaruh variabel X2 secara parsial terhadap variabel Y

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel X2 (pengalaman kerja) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,235 > 2,036$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

4.7.2 Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dan H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat dan H_0 diterima, H_a ditolak.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji F (Regresi Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.135	2	186.068	12.893	.000 ^b
	Residual	447.394	31	14.432		
	Total	819.529	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan nilai yang diperoleh pada $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ $df_2 = n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$, $\alpha = 0,05$ adalah 4,16. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,893 > 4,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_3 di terima dan H_0 di tolak, yang berarti bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.419	3.799

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) sebesar 0,419. Hal ini

menunjukkan bahwa sebesar 41,9% variabel kinerja pegawai dapat diipengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh latar belakang pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,007 artinya apabila variabel latar belakang pendidikan mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,007 satuan. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel latar belakang pendidikan, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,048 < 2,036$ dengan nilai signifikan sebesar $0,962 > 0,05$, yang berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian oleh Agustina, *et al.* (2023) berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ciamis, yang menunjukkan bahwa hasil uji t (parsial) 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.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,905 artinya apabila variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,905 satuan. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel pengalaman kerja,

menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,235 > 2,036$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian oleh Agustina, *et al.* (2023) berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ciamis, yang menunjukkan bahwa hasil uji t (parsial) 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.

3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,893 > 4,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_3 di terima dan H_0 di tolak, yang berarti bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian oleh Agustina, *et al.* (2023) berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ciamis, yang menunjukkan bahwa hasil uji F (simultan) 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian dan pembahasan yang di lakukan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,048 < 2,036$ dengan nilai signifikan sebesar $0,962 > 0,05$.
2. Pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,235 > 2,036$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,893 > 4,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) berkontribusi mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 41,9%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Dinas Perikanan Kota Prabumulih
 - a. Dinas Perikanan Kota Prabumulih diharapkan lebih memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilakukan melalui penempatan pegawai yang lebih tepat sesuai kompetensi akademik, serta memberikan pelatihan, pendidikan tambahan, dan pengembangan kompetensi bagi pegawai yang bidang pendidikannya belum sesuai dengan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai diharapkan mampu meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan efektivitas kerja sehingga kinerja organisasi dapat menjadi lebih optimal.
 - b. Dinas Perikanan Kota Prabumulih diharapkan dapat memperhatikan pengalaman kerja pegawai dengan memberikan pembagian tugas yang sesuai

dengan kemampuan dan pengalaman masing-masing pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

- c. Dinas Perikanan Kota Prabumulih diharapkan untuk meningkatkan pengawasan dan pengelolaan waktu kerja pegawai melalui penetapan target kerja yang jelas, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian motivasi dan pembinaan disiplin kerja. Selain itu, perlu dilakukan penguatan koordinasi dan pembagian tugas yang efektif agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sehingga kinerja organisasi dapat berjalan lebih optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan indikator dan instrumen penelitian yang lebih variatif serta menyesuaikan dengan perkembangan kondisi organisasi dan sumber daya manusia, sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat dan relevan.

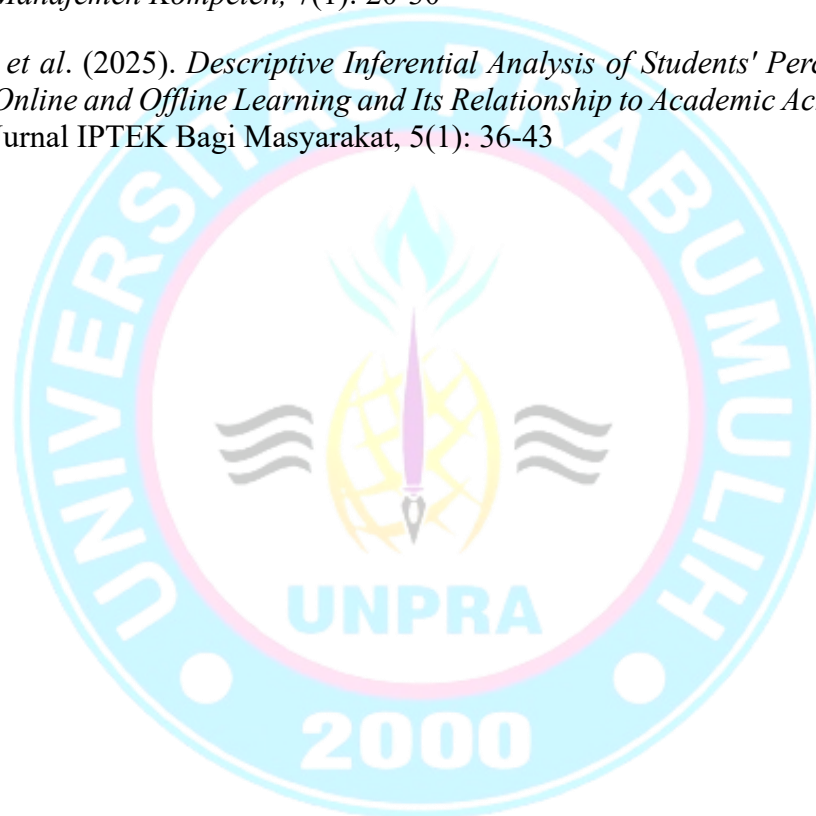
DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, *et al.* (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2): 139-145.
- Ahnaffandika. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aggaswangi. *DIMENSI*, 15(1): 1-13.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Amin, *et al.* (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1):15-31.
- Anwar. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 5(2):352-365.
- Apriyanti, *et al.* (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kesejahteraan Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pasar Bantal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(2): 355-365.
- Cahyadi. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Emabi : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1): 60-73.
- Desiana. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Medis di Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1): 88-100.
- Dinantara & Imron. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inovasi Global Solusindo Di Jakarta Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3): 207-216.
- Fajrianti, *et al.* (2023). Analisa Kecepatan Beradaptasi dalam Belajar di Perkuliahan pada Mahasiswa Baru Prodi Pendidikan Luar Sekolah UNNES 2023. *Journal of Education and Technology*, 3 (2): 161-172.
- Ferdinand & Chalimah. (2024). Pengaruh Artificial Intelligence (AI) Berbasis ChatGPT Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Dengan Penerimaan Teknologi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(2): 179-188.

- Firman, *et al.* (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2): 206-219
- Habibi & Fitriani. (2023). Pengaruh Implementasi Reward dan Punishment PT. XYZ Atas Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik*, 21(1): 121-130.
- Hartawati, *et al.* (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1): 411-423
- Hasibuan. (2021). Pengaruh Pajak Restoran dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padang Sidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(02): 71-85
- Hunta, *et al.* (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 9(1): 171-183.
- Husna & Sinaga. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1): 101-115.
- Irawan, *et al.* (2025). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. *Center of Economic Student Journal*, 8(2): 849-864
- Irawati, *et al.* (2022). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4): 715-720.
- Kristianto, *et al.* (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Aksara Mas. *Jurnal Ekonomi Usi*, 6(1): 55-66.
- Kusumo. (2022). Analisa dan Evaluasi Kepuasan Guru Sebagai Pengguna Nata Kelas Menggunakan PIECES Framework. *Jurnal Sistem Informasi dan Informatika*, 2(1): 21-29.
- Maulana, *et al.* (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(02): 103-109
- Nugraha, *et al.* (2021). Pengaruh Literasi Terhadap Perkembangan Pembelajaran PKN. *Jurnal Harmony*, 6(1): 57-65
- Pambuko, *et al.* (2025). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPBD Kabupaten Boyolali. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1): 168-176

- Prawiyogi, *et al.* (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1): 446-452
- Purnomo, *et al.* (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1): 14-24
- Puspitorini, *et al.* (2025). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 11(09): 2-8
- Putri & Susanti. (2023). Nilai Pelanggan, Kualitas Pelayanan, Dan Kedekatan Emosional Terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Sikoci PT. Bank Nagari Cabang Pembantu Klas D Ulak Karang Padang. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2): 78-98
- Putri, *et al.* (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2): 01-12
- Rahman, *et al.* (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2): 206-219
- Sagita. (2024). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup*. Skripsi. Universitas Bina Sarana Informatika.
- Satria & Imam. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis*, 6(7): 5490-5500
- Setiani & Andini. (2023). Pengaruh Rasio Solvabilitas dan Rasio Aktivitas Perusahaan Terhadap Rasio Profitabilitas Perusahaan Pada Sub Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020 – 2022. *Jurnal Akuntansi*, 18(2): 68-81
- Simanjorang, *et al.* (2021). Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Kelengkapan Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan Umkm (Studi Pada Toko Perabot Aluminium “Sas” Rantauprapat). *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 1(3): 102-115
- Sundari, *et al.* (2021). Pengaruh Etika Profesi dan Kompetensi Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Konsultan Pajak Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, 13(1): 1-14

- Ulya, *et al.* (2022). Analisis Kesulitan Belajar Siswa Kelas 4 Sd Negeri 1 Purwoharjo Comal Pada Masa Pembelajaran Daring. *Dwijaloka Jurnal Pendidikan Dasar & Menengah*, 3(4): 434-441
- Wahyuni, *et al.* (2022). Pembinaan Toleransi dan Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Pembentukan Karakter Islami Anak Usia Dini. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 4(1): 1-11
- Wijaya, *et al.* (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(1): 20-30
- Zafirah, *et al.* (2025). *Descriptive Inferential Analysis of Students' Perceptions of Online and Offline Learning and Its Relationship to Academic Achievement*. *Jurnal IPTEK Bagi Masyarakat*, 5(1): 36-43



Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian

**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS PERIKANAN**

Jalan Lingkar Timur Komplek Islamic Center Lantai 4, Muara Dua Prabumulih Timur
e-mail : dinasperikananpbm@gmail.com Prabumulih Sumatera Selatan Kode Pos 31113

Prabumulih, April 2026

Nomor : 500.5 / 156 /DISKAN/2026
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian
dan Pengambilan Data

Kepada:
YTH. Ketua Prodi Manajemen
Universitas Prabumulih

di-
Prabumulih

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat dari Universitas Prabumulih Nomor : 159/MNJ/FEB/UNPRA/IV/2026 perihal Surat Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data, maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan Penelitian dan Pengambilan Data di Dinas Perikanan Kota Prabumulih kepada :

Nama : Herlin Laletap
NIM : 2022110026
Prodi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih

Demikian Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Dinas Perikanan
Kota Prabumulih

Ratih Puspa, S.E., M.Si.
NIP. 197608142003122010

Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS PERIKANAN**

Jalan Lingkar Timur Komplek Islamic Center Lantai 4, Muara Dua Prabumulih Timur
e-mail : dinasperikananpbm@gmail.com Prabumulih Sumatera Selatan Kode Pos 31113

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
NO : 500-5 / 347 /DISKAN/2026

Yang bertandatangan di bawah ini :

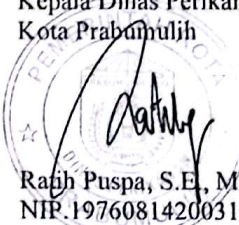
Nama : Ratih Puspa, S.E., M.Si.
NIP : 197608142003122010
Pangkat/Gol. Ruang: Pembina Tk.1 IV/b
Jabatan : Kepala Dinas Perikanan Kota Prabumulih

Menerangkan bahwa :

Nama : Herlin Laletap
NIM : 2022110026

Nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di Dinas Perikanan Kota Prabumulih mulai tanggal 7 April 2026 sampai dengan tanggal 25 Mei 2026, untuk menyusun skripsi dengan judul "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih*".

Demikian Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, Mei 2026
Kepala Dinas Perikanan
Kota Prabumulih

Ratih Puspa, S.E., M.Si.
NIP.197608142003122010

Lampiran 3 : Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HERLIN LALETAP
NIM : 2022110026
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
 PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKNANAN
 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu 10/02/25	BAB I	- Teori Pambisan + Sistem/Kuripan. - Fenomena Gap di deklkan antara variabel dengan objek penelitian berdasarkan kua observasi. - Sub-Gab Bapa Peneliti.		
Rabu 10/02/25	BAB I	- ACC - Lanjutkan ke BAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana S.E., M.M
 NUPK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HERLIN LALETAP
NIM : 2022110026
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
 PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKNANAN
 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin. 15/12/20	BAB I	- Perbaikan bab I - Sifat / Kumpulan		
Selasa. 16/12-20	BAB II	- Revisi. - Catatan u BAB III		
Selasa. 16/12-20	BAB III	- Uraian penelitian. - Teknik Penulisan istilah - Standar (2015). - Referensi Uri - Frikici		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.E., M.M
NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HERLIN LALETAP
NIM : 2022110026
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
 PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKNANAN
 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rolsu. 17/12-25	BAB I	- Waktu penelitian - Metode penelitian - Teknik penulisan - Aj. validasi		
Fornii 18/12-28	BAB II	- Acc. - Persiapan Full Paper - Persiapan Slide PPT - Persiapan Diseminasi - Persiapan Seminar Prasyarat		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HERLIN LALETAP
NIM : 2022110026
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
 PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN
 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 11/5/26	Prab ID	- Urut tugas ke SOTK Dinas perikanan bersama bu Perkada Ns ... - Tulus penulisan tabel - Uj. Normalitas tabel diagram di tulis		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. H. Desliana, S.E., M.M
 NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HERLIN LALETAP
NIM : 2022110026
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
 PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN
 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

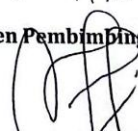
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Baku. 25/4-26	BAB IV	- Profil objek penelitian ditambahkan uraian typologi Dirs perikanan bersama Perwakilannya Mr. ... - Tambahkan gambar / foto garis vertikal. - Uraian di tambahkan skema tangkapan ikan. - Tambahkan bab dan bagian dari hasil SPSS. - Uraian di tambahkan tabel hasil dan gambar. - Uraian di tambahkan tabel hasil. - Uraian di tambahkan tabel hasil.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HERLIN LALETAP
NIM : 2022110026
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
 PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN
 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 18/5-26	BAB IV	- Acc - Lanjutkan ke BAB V		
Senin 18/5-26	BAB V	- Kesimpulannya sampai fiancikan atas masalah PLD BAB I. - Survei/ wawancara kembali terhadap kuni (Rasfah pada bisnis.		
Rabu 24/5-26	BAB V	- Acc. - Persiapkan Full Paper.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HERLIN LALETAP
NIM : 2022110026
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
 PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKNANAN
 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/11/2025	BAB. I	Revisi: latar belakang		
05/12/2025	BAB. I	Revisi: pengetahuan, operasi		
08/12/2025	BAB. I	Acc BAB I		
12/12/2025	BAB. II	Revisi: penomoran, tabel		
15/12/2025	BAB. II	Tambah teori referensi variabel		
16/12/2025	BAB. III	Acc BAB. II		
17/12/2025	BAB. III	Revisi BAB III - populasi dan sampel		
17/12/2025	BAB. III	Acc BAB. III		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, S.E., M.Si
 NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HERLIN LALETAP
NIM : 2022110026
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
 PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN
 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
06/05 2026	PAB. IV	penomoran Struktur organisasi Tugaskan		
21/05 2026	PAB. IV	Analisis Tanggapan Responden Siperlati Ace PAB. IV		
27/05 2026	PAB. V	Revisi kesimpulan dan saran		
29/05 2026	PAB. V	Acc. PAB. V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, S.E., M.Si
 NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 4 : Kuisioner Penelitian

KUISIONER

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN KOTA
PRABUMULIH**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Dinas Perikanan Kota Prabumulih

di Tempat

Responden yang terhormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuisioner penelitian mengenai “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Prabumulih” maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herlin Laletap

NIM : 2022110026

Prodi : Manajemen

Adapun hasil dari kuisioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program sarjana Universitas Prabumulih. Peneliti memahami waktu saudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuisioner ini. Atas segala dukungan dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Prabumulih,

.....

Herlin Laletap

No. Responden :

DAFTAR PERNYATAAN**Bagian I****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Usia : ☐ 18-25 ☐ 26-35
☐ 36-45 ☐ > 46
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (D3)
☐ SMP ☐ Strata (S1) ☐ Magister (S2)
5. Pekerjaan : ☐ PNS
☐ PPPK
6. Jabatan :
7. Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1 – 3 Tahun
☐ 4 – 6 Tahun ☐ > 6 Tahun

Bagian II**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada Dinas Perikanan Kota Prabumulih.
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara dan berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah disediakan.
 1. Sangat Setuju (SS)
 2. Setuju (S)
 3. Netral (N)
 4. Tidak Setuju (TS)
 5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Kuisiener Latar Belakang Pendidikan (X1)

No	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini.					
2	Tingkat pendidikan yang saya miliki membantu saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan.					
3	Pengetahuan yang saya peroleh selama pendidikan formal relevan dengan pekerjaan saya.					
4	Latar belakang pendidikan saya mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5	Pendidikan yang saya tempuh memberikan dasar keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.					
6	Saya mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari pendidikan formal dalam pekerjaan saya.					
7	Pendidikan yang saya miliki membantu saya dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.					
8	Latar belakang pendidikan saya mendukung peningkatan kualitas hasil kerja saya.					
9	Tingkat pendidikan yang saya miliki memudahkan saya beradaptasi dengan perkembangan pekerjaan.					
10	Pendidikan formal yang saya tempuh berperan penting dalam meningkatkan kemampuan kerja saya.					

Kuisiomer Pengalaman Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalankan tugas pekerjaan saya saat ini.					
2	Lama pengalaman kerja saya membantu saya bekerja lebih efektif dan efisien.					
3	Pengalaman kerja yang saya miliki mempermudah saya dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik karena pengalaman kerja yang saya miliki.					
5	Pengalaman kerja membantu saya memahami prosedur dan alur kerja dengan lebih baik.					
6	Saya terbiasa menghadapi berbagai situasi kerja berkat pengalaman yang saya miliki.					
7	Pengalaman kerja saya mendukung peningkatan kualitas hasil pekerjaan.					
8	Saya dapat mengambil keputusan kerja dengan lebih tepat berdasarkan pengalaman kerja.					
9	Pengalaman kerja membantu saya beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan.					
10	Semakin lama pengalaman kerja yang saya miliki, semakin baik kinerja saya dalam pekerjaan.					

Kuisiener Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
2	Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi.					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
4	Saya bekerja dengan teliti sehingga jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa membuang waktu kerja.					
6	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan hasil pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
7	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan atasan.					
8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.					
9	Saya mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di tempat kerja.					
10	Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.					

*Lampiran 5 : Tabulasi Data Responden***Kuisiner Latar Belakang Pendidikan (X1)**

No.	No. Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
6	6	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	36
7	7	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
8	8	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	33
9	9	2	3	3	3	4	2	4	4	4	5	34
10	10	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	38
11	11	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	38
12	12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
13	13	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	39
14	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	15	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	38
16	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	17	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	38
18	18	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	33
19	19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
20	20	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	38
21	21	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
22	22	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	31
23	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	24	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	43
25	25	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
26	26	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
27	27	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	41
28	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	29	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
30	30	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	42
31	31	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
32	32	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	32
33	33	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
34	34	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33

Kuisisioner Pengalaman Kerja (X2)

No.	No. Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	7	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
8	8	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	39
9	9	3	3	3	3	4	2	4	4	4	5	35
10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
11	11	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	38
12	12	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	43
13	13	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	42
14	14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
15	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	18	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
19	19	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
20	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	21	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35
22	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	23	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	43
24	24	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
25	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
27	27	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
28	28	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
29	29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
30	30	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	41
31	31	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
32	32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
33	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	34	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	39

Kulsioner Kinerja (Y)

No.	No. Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
2	2	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	43
3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	7	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
8	8	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33
9	9	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	32
10	10	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	38
11	11	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	39
12	12	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	40
13	13	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	39
14	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	15	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	39
16	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	17	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	39
18	18	2	3	3	2	3	4	2	5	4	4	32
19	19	4	4	2	2	4	5	4	5	4	5	39
20	20	2	3	2	2	4	5	4	5	4	5	36
21	21	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
22	22	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
23	23	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
24	24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
25	25	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
26	26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
27	27	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	42
28	28	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
29	29	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	35
30	30	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	39
31	31	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
32	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	33	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
34	34	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	37

Lampiran 6 : Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77.91	100.992	.764	.732
P2	77.35	104.660	.716	.742
P3	77.82	102.635	.836	.735
P4	77.65	104.841	.821	.741
P5	77.47	106.620	.710	.747
P6	77.35	111.629	.432	.762
P7	77.56	111.830	.473	.762
P8	77.26	110.443	.622	.757
P9	77.35	107.266	.742	.748
P10	77.35	111.447	.576	.760
Total	40.79	29.623	1.000	.889

2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80.18	48.332	.688	.733
P2	80.03	48.757	.664	.735
P3	80.03	49.060	.700	.736
P4	80.15	47.402	.782	.726
P5	79.94	49.269	.625	.739
P6	80.18	49.968	.437	.746
P7	80.21	50.047	.553	.744
P8	80.15	49.644	.557	.742
P9	80.12	50.046	.486	.745
P10	79.82	49.725	.540	.742
Total	42.15	13.584	1.000	.847

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	78.32	85.801	.763	.732
P2	78.24	88.064	.825	.738
P3	78.53	86.802	.760	.735
P4	78.50	87.045	.685	.738
P5	78.18	90.756	.719	.747
P6	77.88	91.319	.533	.752
P7	78.32	88.529	.682	.742
P8	77.71	95.123	.400	.763
P9	77.91	92.325	.589	.753
P10	77.65	93.508	.512	.757
Total	41.12	24.834	1.000	.877

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	11

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	11

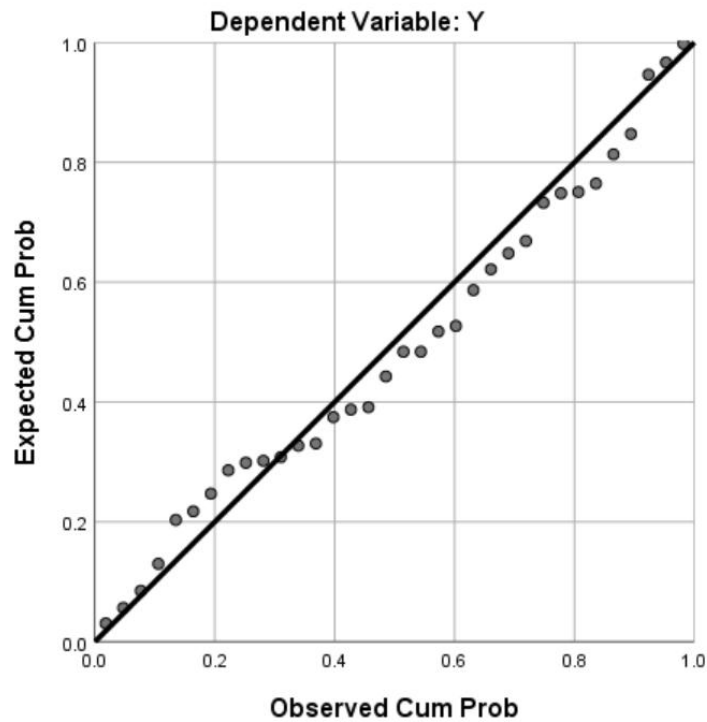
3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	11

Hasil Uji Asumsi Klasik

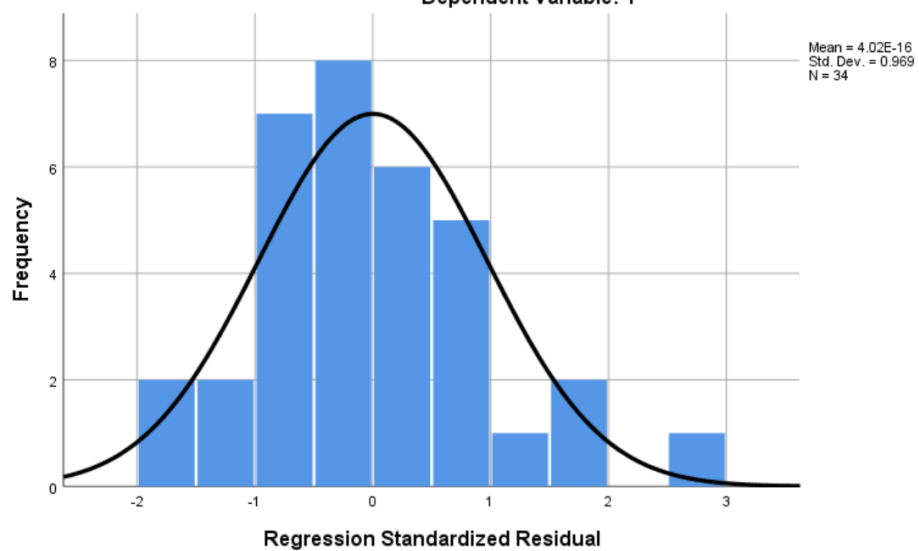
1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: Y

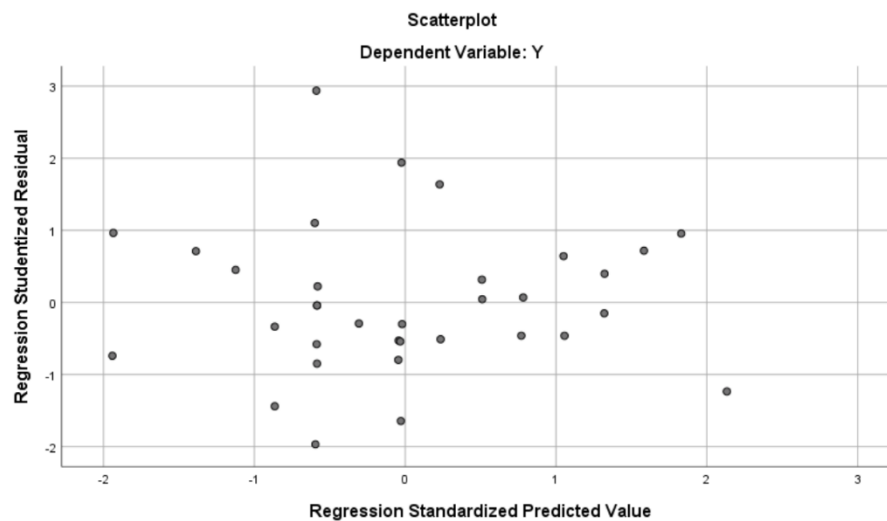


2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.669	7.657		.349	.730		
	X1	.007	.145	.008	.048	.962	.704	1.420
	X2	.905	.214	.670	4.235	.000	.704	1.420

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.669	7.657		.349	.730
	X1	.007	.145	.008	.048	.962
	X2	.905	.214	.670	4.235	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.669	7.657		.349	.730
	X1	.007	.145	.008	.048	.962
	X2	.905	.214	.670	4.235	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji F (Regresi Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.135	2	186.068	12.893	.000 ^b
	Residual	447.394	31	14.432		
	Total	819.529	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.419	3.799

Lampiran 7 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Herlin Laletap adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 10 Oktober 2000, di Desa Tanjung Telang Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih Provinsi Sumatra Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak Junaidi dan Ibu Mini. Penulis menempuh pendidikan pertama kali di SD Negeri 75 Prabumulih pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 9 Prabumulih dan lulus pada tahun 2016. Setelah lulus dari SMP Negeri 9 Prabumulih, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 5 Kota Prabumulih dengan jurusan IPA dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama, penulis sempat menempuh pendidikan D1 Komputer di Palcomtech Prabumulih dan lulus pada tahun 2020. Setelah 2 tahun lulus dari Palcomtech Prabumulih, tepatnya pada tahun 2022 penulis memilih melanjutkan pendidikan S1 di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, dan InsyaAllah penulis akan lulus pada tahun 2026 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja di Dinas Perikanan Kota Prabumulih”**.