



Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu

Selly Naufariza¹, Fifian Permata Sari^{1*}, Rini Efrianti¹

¹Program Pascasarjana/Universitas Baturaja

*Corresponding Author's e-mail: fifianpermatasari@gmail.com

Article History:

Received: April 24, 2026

Revised: May 9, 2026

Accepted: May 29, 2026

Keywords:

Kinerja, Kompetensi,
Pendidikan

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU. Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif dengan metode penarikan contoh yang digunakan adalah metode sensus dimana 79 orang populasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU semuanya diambil sebagai sampel. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Desember 2025. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, dimana hasil analisis menunjukkan variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan semuanya menunjukkan hasil positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan R square sebesar 80%.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Naufariza, S., Sari, F. P., & Efrianti, R. (2026). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(5), 2732–2740. <https://doi.org/10.55681/sentri.v5i5.6198>

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi menekankan perlunya kinerja tinggi dari pegawai untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Lembaga-lembaga negara diharapkan dapat membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungan mereka. Kesuksesan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sumber daya manusia yang memiliki peran sentral. Potensi besar dari tenaga kerja harus dimaksimalkan agar dapat memberikan hasil yang optimal. Pemanfaatan potensi sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga negara menjadi krusial, dimana hal ini dapat menciptakan *output* sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Negara et al. 2023). Salah satu faktor yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi atau lembaga negara adalah peran para pegawai, sebagai kunci dalam menjalankan berbagai aktivitas yang terkait dengan fungsi organisasi atau lembaga negara. Kehadiran pegawai yang mampu memberikan hasil maksimal dapat meningkatkan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga negara secara maksimal, perlu adanya perhatian yang serius terhadap kinerja para pegawai (Sastaviana et.al., 2023).

Selanjutnya pada masa globalisasi dan teknologi yang semakin pesat saat ini, setiap organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan memiliki kinerja tinggi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya material dan finansial, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas

dan fungsinya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan kinerja organisasi yang optimal. Kinerja organisasi optimal apabila organisasi mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan berkompoten sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, akuntabel, dan berkelanjutan.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lingkungan organisasi. Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga menjadi dasar pembentukan pola pikir, kemampuan analitis, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan dalam menyelesaikan berbagai tugas di dunia kerja. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka pegawai tersebut akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas juga. Agar tercapainya kinerja yang baik, maka diperlukan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Namun, dalam praktiknya masih sering dijumpai kondisi di mana terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas dan kurang optimalnya kinerja pegawai. Misalnya, seorang pegawai dengan latar belakang pendidikan non-teknis ditempatkan pada jabatan yang memerlukan pemahaman teknis, yang tentu saja akan memerlukan waktu adaptasi dan pembelajaran lebih lama untuk mencapai tingkat kinerja organisasi yang diharapkan.

Selain latar belakang pendidikan, faktor kompetensi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Emron Edison kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Peran kompetensi menjadi aspek utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu, organisasi atau lembaga negara perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap aspek ini. Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar yang membedakan satu individu atau pegawai dari yang lainnya, mencakup keterampilan dan pengetahuan yang menunjukkan profesionalisme di bidang tertentu. Pegawai yang kompeten mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, memahami tugas pokok dan fungsi jabatannya, serta menunjukkan sikap profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, kurangnya kompetensi dapat menghambat pelaksanaan tugas, menurunkan kualitas pelayanan, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain faktor internal berupa latar belakang pendidikan dan kompetensi, tuntutan eksternal berupa implementasi reformasi birokrasi dan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN juga memperkuat pentingnya peningkatan kinerja aparatur. Pemerintah pusat melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN, menegaskan

bahwa setiap jabatan harus diisi oleh pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Artinya, kesesuaian antara latar belakang pendidikan, kompetensi, dan jabatan tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas kerja, tetapi juga merupakan amanat regulasi dalam sistem manajemen ASN modern.

Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintah bidang perhubungan. Fungsi utama instansi ini meliputi perumusan kebijakan transportasi darat, pembinaan lalu lintas, penyediaan sarana dan prasarana transportasi, pengawasan angkutan, serta pengelolaan parkir. Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap transportasi yang aman, tertib, dan nyaman, Dinas Perhubungan dituntut untuk memiliki pegawai yang profesional, kompeten, serta memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang tugasnya. Penelitian ini mengkaji lebih lanjut tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU.

LANDASAN TEORI

Kinerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) yang berhasil dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas dalam mencapai sasaran. Atmosoprapto dalam Agustini (2011). Menurut Hutapea dan Thoaha (2008) menyatakan, kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi dapat mencapai hasil yang diinginkan. Pallan (2007) menggambarkan kompetensi sebagai keahlian individual yang termanifestasi dalam produksi produk atau jasa sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sementara itu, indikator kompetensi, menurut Mathis dan Jackson (2012), mencakup Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan.

Kinerja, menurut Miner dalam Sutrisno (2011) adalah bagaimana seseorang diharapkan untuk berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya selama satu tahun. Sementara itu, Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pendidikan dan pengalaman, Sustermeister (2015). Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan (Usman, 2018). Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan pegawai tersebut (Hasibuan, 2017). Dengan bertambahnya tingkat pendidikan seorang pegawai dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan/instansi. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai (Handoko, 2014).

Sutrisno (2011) menjelaskan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja melibatkan aspek-aspek seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja, serta inisiatif. Efektifitas dan efisiensi menjadi penentu kualitas kinerja, sedangkan otoritas

dan tanggung jawab menciptakan struktur organisasi yang jelas tanpa adanya tumpang tindih tugas. Disiplin kerja dianggap sebagai jiwa seseorang atau kelompok orang dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Inisiatif menunjukkan daya pikir dan kreativitas seseorang dalam merencanakan sesuatu yang relevan dengan tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) menyebutkan faktor kemampuan dan motivasi sebagai pendorong kinerja pegawai. Kemampuan, baik potensi (IQ) maupun keterampilan (*knowledge + skill*), menjadi faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja.

Motivasi, yang berasal dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja, menjadi kondisi pendorong yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sikap mental, sebagai kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk mencapai kinerja maksimal, melibatkan kesiapan secara mental, fisik, tujuan, dan situasi. Simanjuntak (2011) memfokuskan pada faktor-faktor individual, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen sebagai pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Faktor individual mencakup kemampuan, keterampilan, dan motivasi dengan indikator kesehatan fisik dan jiwa, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan masyarakat, kebutuhan, tantangan, dan prestasi. Faktor dukungan organisasi mencakup uraian tugas dan jabatan, sarana dan prasarana, hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, gaji dan upah. Sementara itu, dukungan manajemen melibatkan kemampuan manajerial para pemimpin dalam membangun sistem kerja, hubungan industrial yang aman, mengembangkan kompetensi pekerja, dan menumbuhkan motivasi pegawai untuk belajar secara optimal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif dengan metode penarikan contoh menggunakan metode sensus, dimana dimana 79 orang populasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten OKU semuanya diambil sebagai sampel. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Desember 2025. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menggunakan Program SPSS 26.0 diperoleh hasil dibawah ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.011	15.549		1.416	.161		
	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	.351	.163	.205	2.149	.035	.978	1.023
	KOMPETENSI	.960	.182	.502	5.267	.000	.978	1.023

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 26.0 (Output), 2026

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan analisis regresi linier berganda antara latar belakang pendidikan, kompetensi dengan nilai koefisien regresi yang digunakan adalah *Unstandartdized Coefficients*. Model persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 22,011 + 0,351 X1 + 0,960 X2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
 X1 = Latar Belakang Pendidikan
 X2 = Kompetensi
 e = Faktor Pengganggu

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- Nilai konstanta sebesar 22,011 menunjukkan bahwa apabila variabel Latar Belakang Pendidikan dan Kompetensi dianggap konstan (bernilai nol), maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 22,011.
- Nilai koefisien X1 Latar Belakang Pendidikan sebesar 0,351 artinya jika Latar Belakang Pendidikan meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,351 dengan asumsi Kompetensi tetap.
- Nilai koefisien X2 Kompetensi memiliki koefisien regresi bertanda positif (+) sebesar 0,960 artinya jika Kompetensi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,960 dengan asumsi Latar Belakang Pendidikan tetap.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU.

1. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji – T)

Tabel 2. Uji T

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.011	15.549		1.416	.161		
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	.351	.163	.205	2.149	.035	.978	1.023
KOMPETENSI	.960	.182	.502	5.267	.000	.978	1.023

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 26.0 (Output), 2026

1) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 2,149 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035. Karena nilai t hitung (2,149) lebih besar dari t tabel (1,99) dan nilai signifikansi 0,035 lebih kecil dari α (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja dari pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009), menyatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja

seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka pegawai tersebut akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas juga didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki sehingga kinerja akan meningkat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa melalui latar belakang pendidikan akan mampu meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprinus (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kemampuan kerja seorang pegawai adalah dilihat dari latar belakang pendidikannya. Pendidikan seseorang menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk menghasilkan kinerja berupa produktivitas, responsivitas, dan responibilitas sangat dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki tingkat kemampuan yang tinggi. Sedangkan seseorang yang memiliki kemampuan adalah orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Dengan demikian semakin tinggi pendidikan seseorang maka orang tersebut memiliki kemampuan yang tinggi pula sehingga dapat mempengaruhi tingkat kerjanya dalam sebuah instansi.

2) Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 5,267 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung (5,267) lebih besar dari t tabel (1,99) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Palan (2007) menjelaskan kompetensi terdiri dari berbagai jenis karakteristik yang berbeda, mendorong perilaku, dan termanifestasi dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi bukan hanya tentang apa yang mungkin dilakukan seseorang, tetapi lebih mengenai seperti apa orang tersebut dan apa yang dapat mereka lakukan. Orang yang memiliki kompetensi tinggi sering diklasifikasikan sebagai orang yang berkinerja unggul atau efektif. Selanjutnya, Jimmy (2014) menyatakan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar seseorang yang secara langsung mempengaruhi atau dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenska *et. al* (2024) hasil penelitian menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatkan kompetensi, maka kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon akan meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji – F)

Tabel 3. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.932	2	481.966	18.274	.000 ^b
	Residual	2004.499	76	26.375		
	Total	2968.430	78			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Sumber : SPSS 26.0 (Output), 2026

Berdasarkan Tabel 3. diatas, didapatkan F hitung sebesar 18,274. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel}-1 = 2-1=1$ dan ($df_2=n-k-1 = 79-2-1=76$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapatkan F tabel 3,12. Jadi F hitung $18,274 > F$ tabel 3,12 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bersama – sama secara simultan ada pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dapat pula dijelaskan melalui nilai sig $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bersama – sama secara simultan ada pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi digunakan *R square* pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.756	2.095

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 26.0 (Output), 2026

Berdasarkan Tabel 4. diatas, nilai *Adjusted R Square* = 0,756 dan *R Square* = 0,772 menunjukkan bahwa 76% dari varian kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Kompetensi (X2) sedangkan sisanya 24% dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, adapun kesimpulan yang didapat yaitu sebagai berikut :

1. Variabel latar belakang pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU.
2. Variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU.

3. Variabel latar belakang pendidikan (X1) dan kompetensi (X2) bersama – sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Dinantara, D., Imron, A., Pendidikan, L. B., Karyawan, K., & Background, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Latar Belakang Pendidikan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(September).
- [2] Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, 5(2), 133–144.
- [3] Humaira, R., Silfi, A., & Wahyuni, N. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan , Gender , Terhadap Kualitas Audit. 4(2), 365–379.
- [4] Hutajulu, S. M., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramas Utama (INACO). *JURNAL ECONOMINA*, 2(10). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.910>
- [5] K.D.Krisnawati, & I.W.Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- [6] Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- [7] Mangiring, H., Simarmata, P., & Simarmata, P. P. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- [8] Manullang, A. K., Puspa, T., Wardini, A. K., Pascasarjana, P., Terbuka, U., & Kerja, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Kabupaten Tapanuli Tengah. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 107–119.
- [9] Mutakin, T. Z. (n.d.). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru. *Formatif*, 3(2), 145–156.
- [10] Muzerika, D. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho. *Skripsi*.
- [11] Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. pegadaian persero cabang rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1, 60–68.
- [12] Pramularso, E. Y., & Spencer, M. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 40–46.
- [13] Priatama, B. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BPS Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 178–187. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2041>
- [14] Putri, R. H. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(4), 292–300.
- [15] Rahmat, Firman, A., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Nobel Management Review*, 4(2), 304–314. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4031>

- [16] Ramdhan, R., & Abubakar, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Administrasi Negara*, 24(1), 17–32.
- [17] Rande, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 9. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6537>
- [18] Sarangih, A. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lama Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Journal of Management*, 2(1).
- [19] Sari, D., Yahya, A., & Astina, C. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS ADECO Kota Langsa. *JIM*, 2(2), 71–92.
- [20] Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 54–65.
- [21] Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/48/43>
- [22] Sudarko, U. H. B., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Paidi Indo Porang. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA)*, 4.
- [23] Syahdilla, I., & Susilawati. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Tenaga Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan. *Humantech*, 1(8).
- [24] Tyas, R. Y., Nurdin, & Abubakar. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Tata Kelola Pendidikan*, 6(2), 79–89.
- [25] Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- [26] Zaenab, L. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP dr. Kariadi Semarang. *Visi Manajemen*, 6(2), 94–108.