

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LUBUK LINGGAU BARAT II

Apandi

Manajemen STIEMURA Lubuk Linggau

Jl. Jend Besar HM Soeharto Kel. Lubuk Kupang Kec. Lubuk Linggau Selatan I, Lubuk Linggau 31626, Indonesia
e-mail: pandi_andilala@yahoo.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II Kota Lubuk Linggau. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah studi pustaka dan kuesioner. Data dianalisis dengan deskriptif kuantitatif atau analisis linear berganda dengan bantuan alat *spss* 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan. Pendidikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, pengalaman kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II.

Kata kunci – pendidikan, pengalaman kerja, kepemimpinan, kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, sehingga keberadaannya selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya organisasi tetap terpilihara dan terus meningkat. Hal ini telah menjadi pemahaman umum hingga memunculkan kesadaran bahwa betapapun sempurnanya sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi akan sia-sia saja apabila tidak ada pegawai yang terampil dan memiliki kualitas yang baik. Hal ini tentunya erat sekali kaitannya dengan cara bagaimana instansi tersebut dapat menempatkan para pegawainya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki agar kinerja para pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.

Permasalahan sumber daya manusia, pada dasarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas sumber daya manusia. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut. Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek juga yakni aspek fisik dan aspek non fisik berupa

kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lain.

Dengan demikian pimpinan perlu memperhatikan bagaimana kinerja pegawainya dengan baik agar pegawai tersebut mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Untuk itu setiap pemimpin dalam suatu organisasi perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan serta mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan rasa penuh tanggung jawab.

Untuk dapat mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Apabilah kinerja seseorang lulusan suatu lembaga pendidikan dibandingkan dengan kinerja kelulusan lembaga pendidikan lainnya tentu tidak sama, hal ini tergantung kepada tingkat kemampuan (pengalaman) yang dimiliki oleh masing-masing lulusan setelah mereka menerima, memahami, materi pelajaran dan menerapkan serta mengembangkan dimana mereka berkerja. Proses pendidikan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan yang tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengatahan saja tetapi juga membentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, penghargaan, minat, penyusuaian diri, dan lainnya yang berkenaan dengan aspek pribadi seseorang, sehingga akan nampak pada kinerjanya.

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II. Hal ini dikarenakan adanya pegawai yang baru masuk ke Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II baik itu mutasi pegawai yang sudah lama maupun pegawai yang benar-benar baru diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II menjadi belum optimal. Hal ini disebabkan oleh pegawai tersebut belum memiliki pengalaman sehingga mereka harus mempelajari dulu apa yang harus mereka kerjakan dan pada akhirnya menghambat kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan.

Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	46	52,2%
D1	1	1,1%
S1	38	43,1%
S2	3	3,4%

Berdasarkan gambaran tersebut menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMU/SMK merupakan responden terbesar yang memberikan tanggapan terhadap pengaruh Kinerja pada kantor Camat Lubuk Linggau Barat II yaitu sebesar 52,2% Sedangkan responden yang berpendidikan sarjana lebih kecil memberikan tanggapan terhadap Kinerja pada Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II yaitu 38 orang atau 43,1%. Sedangkan yang berpendidikan pascasarjana lebih kecil daripada yang berpendidikan SMU dan sarjana memberikan tanggapan terhadap Kinerja pada kantor Camat Lubuk Linggau Barat II yaitu sebesar 3 orang atau 3,4%.

II. KAJIAN LITERATUR

Untuk meningkatkan kualitas kemampuan non fisik tersebut maka salah satunya adalah melalui pendidikan (Notoatmodjo, 2009:1-2).

Pendidikan adalah usaha yang disengaja diadakan baik langsung maupun dengan cara yang tidak langsung untuk membantu anak dalam perkembangannya mencapai kedewasaannya. SA. Bratanata (dalam Ahmadi, 2007:69). Melalui jenjang dan jenis pendidikan yang berbeda maka kemampuan sumber daya manusia berbeda pula. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan sedangkan jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan. Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik dan keagamaan (UU No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional).

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga merupakan proses pertimbangan tersendiri bagi instansi/perusahaan. Masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Dengan adanya pengalaman kerja dari pegawai dipandang mampu melaksanakan pekerjaan atau cepat menyesuaikan dengan pekerjaannya, sekaligus tanggung jawab yang telah diberikan padanya.

Selain pendidikan dan pengalaman kerja kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam

tugasnya, atau merubah tingkah laku mereka (dalam Warsito, 2008:13).

Kepemimpinan merupakan kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman, sumbangsih, dan kepuasan di pihak kelompok kerja (dalam Warsito, 2008:13). Tampak dari pengertian-pengertian di atas bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja seseorang di dalam berkerja.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya (Notoatmodjo, 2009:124). Kinerja seorang Pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain pengalaman kerja dan kemampuan melaksanakan tugas yang merupakan hasil akhir proses pendidikan. Pegawai sebagai Sumber Daya Manusia yang berada di sektor pemerintahan turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan pegawai sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintahan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan digunakan adalah desain penelitian deskritif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan keadaan sebenarnya dari fenomena objek yang akan diteliti berdasarkan analisis statistic. Penelitian ini untuk melihat pengaruh dan hubungan antara variable-variabel bebas yang terdiri dari: pendidikan, pengalaman kerja, dan kepemimpinan dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) serta untuk menguji hipotesis penelitian-hipotesis penelitian yang telah digunakan. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian di Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II Lubuk Linggau seperti dibawah ini :

Tabel 2. Variabel Pendidikan
 Operasional Variabel Pendidikan.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pendidikan (X1)	pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelolah sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat	1. Pendidikan sekolah formal 2. Pendidikan luar sekolah (non formal)	interval

Sumber Data: Notoatmodjo 2009:2

Tabel 3 Variabel pengalaman kerja
 Operasional variabel pengalaman kerja

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengalaman kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode atau pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya	1. Masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 3. Penugasan terhadap pekerjaan.	interval

Sumber Data: Manulang, 2001: 15

Tabel 4 Variabel Kepemimpinan

Oprasional variabel kepemimpinan			
Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam hemilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan	1.ketegasan 2.empati 3.melayani 4.mengayomi	Interval Interval Interval interval

Sumber Data.: D.E. Mc Farland, 2010: 55).

Tabel 5 Variabel kinerja

Oprasional variabel kinerja			
Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadaanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu	1. hasil yang dicapai 2. Motivasi 3. kemampuan	interval interval interval

Sumber Data.: Mangkunegara ,2001

Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja secara serentak.

$$Y' = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

b₁ = Koefisien Regresi Pendidikan

b₂ = Koefisien regresi pengalaman kerja

x₁ = Pendidikan

x₂= Pengalaman Kerja

Skala Pengukuran

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Pengujian ini dilakukan dengan mengambil sample sebanyak 88 responden. Dari pengujian diketahui tingkat korelasi yang dapat dilihat dari output analisis mengenai *Item-total Statistics "Corrected Item-Total Correlation"* (Riduan, 2009:353).

Suatu butir pertanyaan akan dianggap valid apabila skor korelasinya pada nilai r_{hitung} hasilnya positif dan skor korelasinya lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5 % dan sample N = 88 responden dengan nilai R_{tabel} yaitu sebesar 0,21. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka Valid, sedangkan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka Tidak Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut

sudah dianggap baik. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan.

Pengujian reliabilitas dapat dilihat nilai korelasi Gutman *Split-Half Coefficient*, dikatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Riduan, 2009:3). Untuk mengukur tingkat koefisien alfa atau yang lebih dikenal dengan sebutan cronbach alpha penggunaan reliabilitas dilakukan dengan program SPSS versi 18 dengan kriteria sebagai berikut (Santoso, 2010: 277):

- Jika r_{alpha} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka dinyatakan reliabel.
- Jika r_{alpha} positif atau $<$ dari r_{tabel} maka di nyatakan tidak reliabel.
- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tapi bertanda negatif, berarti tidak valid.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Di bawah ini dapat dideskripsikan mengenai tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang berkaitan dengan kantor Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, sekilas tentang responden dalam penelitian ini, dapat dianalisis sebagai berikut :

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
dimensi on	0.598 ^a	.358	.335	5.128	.358	15.584	3	84	.000

Uji F

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan signifikan F yakni membandingkan *Probability Value* (Pv) dengan taraf signifikan F atau nilai alpha yang ditetapkan yakni 5% ($\alpha = 0,05$) dalam menjelaskan koefesien F garis regresi dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji F Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1229.269	3	409.756	15.584	.000 ^a
Residual	2208.629	84	26.293		
Total	3437.898	87			

Pada Tabel 7. sig menunjukan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,000 ($Pv < 0,05$) hal ini berarti pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II.

Tabel 8. Hasil Uji F Pendidikan dan Pengalaman Kerja, terhadap Kinerja

		ANOVA ^b			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	734.984	2	367.492	11.557
	Residual	2702.914	85	31.799	
	Total	3437.898	87		

Berdasarkan tabel diatas sig menunjukan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,000 ($Pv < 0,05$) hal ini berarti pendidikan (X1), dan pengalaman kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II.

Tabel 9. Hasil Uji F Pengalaman Kerja, dan Kepemimpinan

		ANOVA ^b			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1216.960	2	608.480	23.288
	Residual	2220.938	85	26.129	
	Total	3437.898	87		

Berdasarkan tabel di atas sig menunjukan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,000 ($Pv < 0,05$). Hal ini berarti dan pengalaman kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II.

Uji – t

Tabel 10. Nilai Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.861	4.340		2.733	.000
Pendidikan	-.053	.077	-.063	-.684	.496
Peng.kerja	.422	.100	.393	4.206	.000
Kepemimpinan	.304	.070	.388	4.336	.000

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang dapat dilihat dari tabel di atas, terlihat bahwa semua variabel independent yang diteliti mempengaruhi terhadap variabel dependen kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II Kota Lubuk Linggau . Dengan hasil tersebut, dimana ketiga variabel yang diteliti menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II Kota Lubuk Linggau, maka dapat disusun persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,861 + (-0,53)X_1 + 0,422X_2 + 0,304X_3$$

Persamaan garis model regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai 11,861 berarti jika pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) sama dengan nol maka kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II akan bernilai 11,861

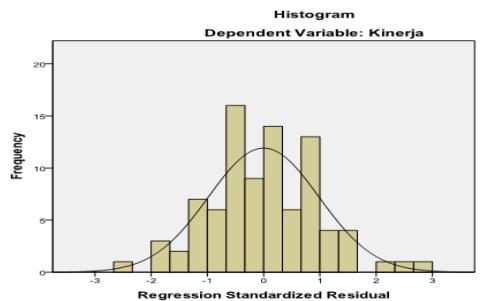
2. Koefesien pendidikan (X1) =-0,53 berarti jika pendidikan(X1) tidak mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor statistik, maka kinerja (Y) juga tidak akan mengalami peningkatan sebesar - 0,53 dengan ketentuan pengalaman kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) konstan. Nilai t hitung atau sig t variabel pendidikan (X1) pada tabel diatas adalah 0,496 yang nilainya lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ ini berarti bahwa pendidikan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat diartikan bahwa hipotesis nol (Ho) diterima dan Hipotesis penelitian alternative (Ha) ditolak sehingga hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa “pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II kota Lubuk Linggau adalah tidak signifikan.

3. Koefesien pengalaman kerja (X2) =0,422 berarti jika pengalaman kerja (X2) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor statistik, maka kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,422 dengan ketentuan pendidikan (X1) dan kepemimpinan (X3) konstan. Nilai t hitung atau sig t variabel pengalaman kerja (X2) pada tabel diatas adalah 0,000, yang nilainya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ini berarti bahwa pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian nol (Ho) ditolak dan Hipotesis penelitian alternative (Ha) diterima sehingga hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa “pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II Kota Lubuk Linggau adalah signifikan

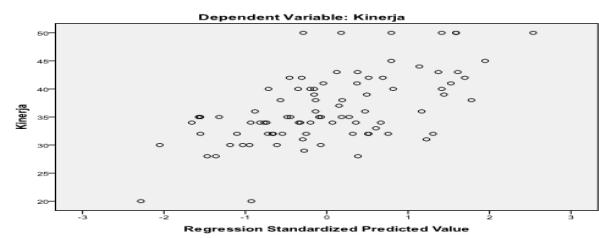
4. Koefesien kepemimpinan (X3) =0,304 berarti jika kepemimpinan (X3) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor statistic, maka kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,304 dengan ketentuan pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) konstan. Nilai t hitung atau sig t variabel kepemimpinan (X3) pada tabel diatas adalah 0,000, yang nilainya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ini berarti bahwa kepemimpinan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian nol (Ho) ditolak dan Hipotesis penelitian alternative (Ha) diterima sehingga hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa “kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II kota Lubuk Linggau adalah signifikan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah titik menyebar di sekitar garis diagonal maka data telah berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 4. Grafik yang menunjukkan Pola Penyebaran Data

Pencaran data tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu, misal pola menarik kekanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai:

Variabel pendidikan memberikan nilai koefisien $-0,063$ dengan t hitung $-0,684$ yang lebih kecil dari t tabel sebesar $0,77$ dan nilai signifikansi $0,496$ yang lebih besar dari $0,05$, secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai:

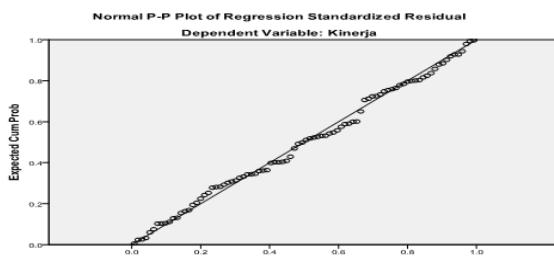
Variabel pengalaman kerja memberikan nilai koefisien $-0,393$ dengan t hitung $4,206$ yang lebih besar dari t tabel sebesar $1,00$ dan nilai signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, secara parsial pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja:

Variabel pengalaman kerja memberikan nilai koefisien $-0,388$ dengan t hitung $4,336$ yang lebih besar dari t tabel sebesar $0,070$ dan nilai signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, secara parsial kemimpinan mempengaruhi kinerja.

Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja

Variabel pendidikan memberikan nilai koefisien $-0,063$ dengan t hitung $-0,684$ yang lebih kecil dari t tabel sebesar $0,77$ dan nilai signifikansi $0,496$ yang lebih besar dari $0,05$, secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Variabel pengalaman kerja memberikan nilai koefisien $-0,393$ dengan t hitung $4,206$ yang lebih besar dari t tabel sebesar $1,00$ dan nilai signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, secara parsial pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

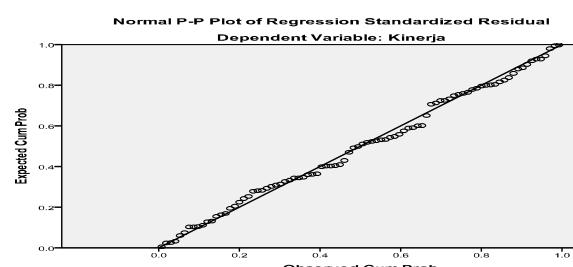


Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot of Regression

Pada histogram di atas, data nilai residu (error) menunjukkan distribusi normal. Juga pada normal probability plot, terlihat sebaran error (berupa dot) masih ada disekitar garis lurus. Kedua hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu model dapat dianggap berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah variabel dependen yang satu berkorelasi dengan variabel independen yang lain. Uji multikolinearitas ditunjukkan dengan *variance factor* (VIF) dan *tolerance value*.



Gambar 3. Variance Factor (VIF) dan Tolerance Value

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidakseamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Pengaruh pengalaman kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja

Variabel pengalaman kerja memberikan nilai koefisien $-,393$ dengan t hitung 4.206 yang lebih besar dari t tabel sebesar $,100$ dan nilai signifikansi 000 yang lebih kecil dari 0.05 , secara parsial pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan Variabel pengalaman kerja memberikan nilai koefisien $-,388$ dengan t hitung 4.336 yang lebih besar dari t tabel sebesar $,070$ dan nilai signifikansi 000 yang lebih kecil dari 0.05 , secara parsial kemimpinan mempengaruhi kinerja.

Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja,dan kepemimpinan terhadap kinerja

Variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan kepemimpinan memberikan nilai koefisien 0 dengan t hitung 2.733 yang lebih besar dari t tabel sebesar 4.340 dan nilai signifikansi 000 yang lebih kecil dari 0.05 , hal ini dapat diartikan pendidikan, pengalaman kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai

Hasil Prekuensi

Frekuensi Responden Pendidikan Terhadap Kinerja

Jawaban responden secara total dari distribusi frekuensi untuk variabel pendidikan mencapai $20,5\%$ responden menjawab sangat baik, $39,1\%$ menjawab baik, $29,4\%$ menjawab netral, dan $10,5\%$ menjawab tidak baik serta tidak ada responden menjawab sangat tidak baik. Hal ini dapat diartikan bahwa peranan pendidikan sangat penting didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan kantor.

Berdasarkan analisis yang didapatkan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor camata Lubuk Linggau Barat II Kota Lubuk Linggau . Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rio Tanjung (2011) dan Susanto (2011). Beeby (dalam Sedermayanti, 2009:33) mengatakan bahwa pendidikan akan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan itu. Kualitas disini adalah keluaran pendidikan yang dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat.

Jawaban responden untuk pertanyaan pendidikan memiliki peran yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dikantor $12,5\%$ responden menyatakan tidak baik, dari kondisi ini menunjukan bahwa pegawai menyadari untuk meningkatkan kinerjanya perlu diadakannya kegiatan pelatihan-pelatihan. Namun pelatihan-pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pendidikan dapat membantu didalam kenaikan jabatan dan suatu pekerjaan responden $46,6\%$ responden menyatakan baik. Berdasarkan jawaban responden dapat bahwa pendidikan pada dasarnya akan mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Namun, pengujian hasil penelitian menunjukan hasil yang berbeda dimana variabel pendidikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh kebijakan yang tidak selalu menempatkan pegawai pada jabatan tertentu berdasarkan jenjang pendidikan (hal ini terdapat pada tabel 4.6) selain itu berdasarkan hasil observasi dilapangan kedudukan jabatan tidak tergantung dengan tingkat penelitian.

Frekuensi Responden Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis inferensial menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, sedangkan dari hasil analisis deskriptif diperoleh kenyataan bahwa setiap dimensi yang diukur secara total sebanyak $15,1\%$ responden menjawab sangat baik, $48,9\%$ menjawab baik, $21,5\%$ menjawab netral, dan $14,5\%$ menjawab tidak baik serta tidak ada responden menjawab sangat tidak baik. Hal ini dapat diartikan bahwa peranan pengalaman kerja sangat penting didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan kantor.

Jawaban responden untuk pertanyaan Pengalaman kerja yang Anda miliki dapat membantu Anda dalam bekerja menunjukkan 11 orang ($12,5\%$) menyatakan tidak setuju, 17 orang ($19,3\%$) netral, 46 orang ($52,3\%$) setuju, 14 orang ($15,9\%$), terhadap pernyataan bahwa peranan pengalaman kerja sangat penting didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan kantor. Dengan demikian jawaban yang dominan adalah setuju, yaitu sebesar $52,3\%$. kondisi ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II.

Untuk pertanyaan pengalaman kerja yang dimiliki dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Jawaban responden menunjukkan 15 orang ($17,0\%$) menyatakan tidak setuju, 17 orang ($19,3\%$) netral, 41 orang ($46,6\%$) setuju, 15 orang ($17,0\%$), terhadap pernyataan bahwa peranan pengalaman kerja sangat penting didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan kantor. Dengan demikian jawaban yang dominan adalah setuju, yaitu sebesar $46,6\%$. ini dapat diartikan atau disimpulkan bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh didalam bekerja.

Menurut Manulang (2001:15), Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode atau pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Pendapat lain mengatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam

memahami tugas-tugas atau suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Ravianto, 2005:71).

Seseorang karyawan yang berpengalaman akan lebih berhati-hati dalam bekerja jika pekerjaan tersebut masih asing baginya dan jika pekerjaan tersebut pernah ia kerjakan maka ia telah mengetahui kelemahan-kelemahan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut dan mengetahui strategi apa yang digunakan. Hal ini tentunya berbeda dengan karyawan yang benar-benar baru dalam mengerjakan suatu pekerjaan, mereka merasa asing dalam pekerjaannya dan tentunya memerlukan adaptasi dengan pekerjaannya tersebut (Siagian, 2002:128).

Frekuensi Responden Kepemimpinan Terhadap kinerja

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, sedangkan dari hasil analisis deskriptif diperoleh kenyataan bahwa setiap dimensi yang diukur secara total sebanyak 14,3% responden menjawab sangat baik, 49,3% menjawab baik, 21,5% menjawab netral, dan 14,9% menjawab tidak baik serta tidak ada responden menjawab sangat tidak baik. Hal ini dapat diartikan bahwa peranan kepemimpinan sangat penting didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan kantor.

Jawaban responden untuk pertanyaan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan 11 orang (12,5%) menyatakan tidak setuju, 18 orang (20,5%) netral, 45 orang (51,1%) setuju, 14 orang (15,9%), terhadap pernyataan bahwa Kepemimpinan sangat penting didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan kantor. Dengan demikian jawaban yang dominan adalah setuju yaitu sebesar 51,1% dari jawaban responden tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh di dalam melaksanakan pekerjaan pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II.

Untuk pertanyaan perhatian atasan terhadap bawahanan Jawaban responden menunjukkan 7 orang (8,0%) menyatakan tidak setuju, 21 orang (23,9%) netral, 46 orang (52,3%) setuju, 14 orang (15,9%), terhadap pernyataan bahwa Kepemimpinan sangat penting didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan kantor. Dengan demikian jawaban yang dominan adalah setuju yaitu sebesar 52,3% hal ini dapat diartikan bahwa perhatian atasan sangatlah penting atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (D.E. Mc Farland, dalam Sudarwan, 2010:55).

Tampak dari pengertian definisi, pemaknaan kepemimpinan dapat menyangkut aspek yang berbeda satu dengan lainnya. Kadang-kadang orang menganggap

bahwa kepemimpinan merupakan suatu seni, yaitu seni untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan tindakan dan perbuatan yang diinginkan pemimpin. Sebagai suatu seni, pemimpin tidak dapat disamaraskan, masing-masing orang mempunyai cara tersendiri, gaya tersendiri untuk mempengaruhi orang lain dalam proses kepemimpinan.

Dengan demikian kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen, bahkan dapat dinyatakan, kepemimpinan adalah inti dari manajemen. Di dalam kenyataan, tidak semua orang yang menduduki jabatan pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin atau memiliki '*kepemimpinan*', sebaliknya banyak orang yang memiliki bakat kepemimpinan tetapi tidak pernah mendapat kesempatan untuk menjadi pemimpin dalam arti yang sebenarnya. Sedang pengertian '*kepala*' menunjukkan segi formal dari jabatan pemimpin saja, maksudnya secara yuridis-formal setiap orang dapat saja diangkat mengepalai sesuatu usaha atau bagian (berdasarkan surat keputusan atau surat pengangkatan), walaupun belum tentu orang yang bersangkutan mampu menggerakkan mempengaruhi dan membimbing bawahannya serta (memimpin) memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, Kota Lubuk Linggau.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, Kota Lubuk Linggau.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, Kota Lubuk Linggau.
4. Pendidikan, dan pengalaman kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, Kota Lubuk Linggau.
5. Pengalaman kerja dan kepemimpinan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, Kota Lubuk Linggau.
6. Pendidikan, pengalaman kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II, Kota Lubuk Linggau.

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pendidikan pegawai yang ada di Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II tidak mempengaruhi kinerja, hendaknya lebih ditingkatkan lagi

- pelatihan-pelatihan guna menghasilkan pegawai yang berkualitas di dalam berkerja.
2. Didalam menempatkan pegawai hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan pengalaman pegawai agar supaya perkerjaan tersebut dapat diselsaikan dengan lebih baik lagi.
 3. Hendaknya antara atasan dengan bawahan dapat berkerja sama dengan baik, sehingga atasan dapat mengayomi dan jadi panutan bagi bawahannya dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 4. Masih perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk melihat lebih mendalam bagaimana peningkatan pendidikan, pengalaman kerja, dan kepemimpinan dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Serta perlu dikaji faktor-faktor lain yang diduga kuat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, seperti motivasi dan penempatan pegawai untuk peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Barat II Kota Lubuk Linggau.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, istri, anak dan teman-teman civitas akademika STIE MURA Lubuk Linggau yang telah memberi dukungan moril maupun finansial terhadap penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua puluh. Jogyakarta : BPFE.
- [2] Barthoş,Basir 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] Emzir, 2008, Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif, PT Raja Grafindo persada, Jakarta.
- [4] Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [5] Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [6] Nelwan, O. S. 2008. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover intention: Studi pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado. Manado.
- [7] Payaman J. Simanjuntak, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- [8] Program Pasca Sarjana Universitas Bina Darma. 2010. Buku Pedoman Penyusunan Penelitian. Universitas Bina Darma, Palembang.
- [9] Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [10] Santoso, Singgih. 2010. *Mastering SPSS 18*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- [11] Sedermayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mondar Maju, Bandung.
- [12] Sudarwan Danim, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- [13] Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. PT. Refika Aditama. Bandung.
- [14] Suharsimi Arikunto, 2004. *Prosedur Penelitian*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- [15] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis* CV Alfabeta. Bandung.
- [16] Warsito Utomo, 2008, *Kepemimpinan Profesional*, Gava Media Pendekatan Leadership Games, Yogyakarta.
- [17] Winardi, 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- [18] Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [19] Ignasius, Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. ANDI. Yogyakarta.
- [20] Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo persada, Jakarta
- [21] Wursanto. 2007, *Manajemen Kepegawaian 1*, Cetakan Keempatbelas. Kanisius. Yogyakarta.
- [22] Undang-Undang Republik Indonesia,2009, *Tentang Badan Hukum Pendidikan*, Biro Hukum Dan Organisasi, Jakarta.