



## Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih

Ali Sadikin<sup>1</sup>  
Muhammad Senen Har<sup>2</sup>

[alisadikinsarbi67@gmail.com](mailto:alisadikinsarbi67@gmail.com)  
[muhammadsenenhar6@gmail.com](mailto:muhammadsenenhar6@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

### Article Info

Kata Kunci :  
Kepemimpinan, Tingkat pendidikan,  
Kinerja pegawai

### Abstrak

Pada hakekatnya penyelenggaraan otonomi daerah adalah untuk pemberdayaan masyarakat, menumbuhkan prakarsa dan kreativitas daerah secara aktif, meningkatkan peran dan fungsi Pemerintah Daerah. Format kebijakan otonomi daerah yang ada pada saat ini menandai awal dari suatu perubahan fundamental dalam paradigma penyelenggaraan pemerintahan di negeri ini. Kalau pada pemerintahan orde baru, pembangunan menjadi misi terpenting pemerintah (*developmentalism*) dan pemerintah yang pada masa itu menjadikan dirinya sebagai pusat kendali proses pembangunan itu (sentralisasi di tingkat nasional), kini harus mereposisi diri sebagai pelayan dan pemberdaya masyarakat dan harus menyebarkan aktivitasnya ke berbagai pusat (*plusentris*) di tingkat lokal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kota Prabumulih. Penulisan ini menggunakan teknik pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kota Prabumulih dan berdasarkan uji simultan (bersama-sama) dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh kepemimpinan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

Ali Sadikin  
Muhammad Senen Har  
[alisadikinsarbi67@gmail.com](mailto:alisadikinsarbi67@gmail.com)

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 11.2.2022

## PENDAHULUAN

Pada hakekatnya penyelenggaraan otonomi daerah adalah untuk pemberdayaan masyarakat, menumbuhkan prakarsa dan kreativitas daerah secara aktif, meningkatkan peran dan fungsi Pemerintah Daerah. Format kebijakan otonomi daerah yang ada pada saat ini menandai awal dari suatu perubahan fundamental dalam paradigma penyelenggaraan pemerintahan di negeri ini. Kalau pada pemerintahan orde baru, pembangunan menjadi misi terpenting pemerintah (*developmentalism*) dan pemerintah yang pada masa itu menjadikan dirinya sebagai pusat kendali proses pembangunan itu (sentralisasi di tingkat nasional), kini harus mereposisi diri sebagai pelayan dan pemberdaya masyarakat dan harus menyebarkan aktivitasnya ke berbagai pusat (*plusentris*) di tingkat lokal. Dengan kata lain arus baru kehidupan politik kita sekarang adalah realitas pergeseran kekuasaan dari pusat (*central*) menuju lokus-lokus daerah (*desentral*) dan berbasis pada kekuatan masyarakat sendiri (*society*) (Lembaga Informasi Nasional, 2002:36).

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih mempunyai kendala antara lain kurangnya tenaga yang berkemampuan dan ahli dibidang masing-masing, masih terbatasnya dana operasional dan sarana untuk menunjang kegiatan operasional di lapangan (LAKIP Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih). Dari seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih masih terdapat 59 % pegawai yang berpendidikan dibawah tingkat sarjana. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka perlu di tempuh usaha-usaha melalui perbaikan kinerja organisasi, agar segala dampak negatif dari kegiatan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih dapat dihindarkan serta dampak positifnya dapat ditingkatkan.

Dalam konteks organisasi, penilaian kinerja organisasi merupakan suatu hal yang penting, karena dengan adanya kinerja maka akan diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai, atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas yang dapat dilaksanakan.

### **A. Rumusan Masalah**

Masalah pokok yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih ?
2. Berapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih ?
3. Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih ?

### **B. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan desain penelitian eksplanatif. Untuk penelitian studi kasus ini, penulis menggunakan pendekatan Kuantitatif. Desain penelitian ini dipilih terutama karena sangat terbatasnya waktu dan dana yang penulis miliki. Sedangkan bagaimana antar variabel-variabel itu dihubungkan, maka penulis akan mempergunakan metode explanatory causal. Metode ini bertujuan memberikan gambaran tentang masing-masing variabel dan menggali keterkaitan variabel tersebut dengan cara menganalisis pola pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **C. Definisi Operasional**

**Tabel 1. Dimensi dan Indikator Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Mengarahkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen terhadap tujuan</li> <li>- Konsisten mengarahkan tujuan</li> <li>- Mempunyai wawasan kebangsaan</li> <li>- Mempunyai pengetahuan yang luas</li> <li>- Menguasai bidang tugas yang dipimpinya</li> </ul>
	Menggerakkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bertindak efektif dan efisien</li> <li>- Mempunyai ide</li> <li>- Sumber inspirasi</li> <li>- Menguasai yang ada dalam lingkup kerjanya</li> </ul>
	Sikap/perilaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki keimanan, ketaqwaan dan berakhlak</li> <li>- Memahami budaya, bangsa dan lingkungan</li> <li>- Sehat jasmani dan rohani</li> <li>- Mempunyai sikap cepat tanggap</li> <li>- Kedisiplinan</li> <li>- Memiliki keteladanan</li> </ul>
Tingkat Pendidikan (X <sub>2</sub> )	Tujuan Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memperbaiki</li> <li>- Mengembangkan</li> <li>- Tingkah laku</li> <li>- Keterampilan</li> <li>- Pengetahuan</li> </ul>
	Pendidikan Orientasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pandangan</li> <li>- Bentuk</li> <li>- Dasar hukum</li> <li>- Hubungan kerja</li> <li>- Memasuki suatu bidang pekerjaan</li> </ul>
	Pendidikan di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebenarnya</li> <li>- Efisien</li> <li>- Mampu dan menguasai</li> <li>- Ekonomis</li> <li>- Tenaga senior</li> </ul>
Kinerja Pegawai (Y)	Penilaian Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Produktivitas</li> <li>- Diandalkan</li> <li>- Pengetahuan jabatan</li> <li>- Ketidaktergantungan</li> <li>- Kepentingan</li> </ul>
	Kinerja Strategik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluasi</li> <li>- Ketepatan memilih lingkungan</li> <li>- Kemampuan adaptasi</li> <li>- Melawan pihak saingan</li> <li>- Posisi organisasi</li> </ul>
	Kinerja Administrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Struktur administrasi</li> <li>- Wewenang</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Mekanisme</li> <li>- Aliran informasi</li> </ul>

Sumber : Sondang P. Siagian (2002), Alex S. Nitisemito (2002)  
 Payaman Simanjuntak, (2003)

#### **D. Teknik Analisis Data**

1. Regresi Linier Sederhana
2. Uji Asumsi Klasik
3. Pengujian Hipotesis
  - a. Uji T (Uji Parsial)
  - b. Uji F (Uji serentak)

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **A. Kinerja Pegawai**

Ada beberapa definisi atau batasan mengenai kinerja atau job performance, sebagai dikutip oleh As'ad, dalam bukunya Psikologi Industri (1998:47-48) "Job performance adalah succesful role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatannya". Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan job performance ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, untuk pekerjaan yang berlaku dan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dinamakan level of performance. Orang yang level of performancenya tinggi dikatakan orang yang produktif, sedang orang yang level of performancenya tidak mencapai standar disebut tidak produktif atau berperformance rendah.

Berdasarkan uraian yang telah kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja instansi adalah hasil kerja yang dapat diciptakan oleh suatu instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

##### **B. Kepemimpinan**

Dengan ringkas dapat dinyatakan, pemimpin dan kepemimpinan itu dimana pun juga dan kapan pun juga selalu diperlukan, khususnya pada zaman modern sekarang dan dimasa mendatang (Kartini Kartono, 2004:32). Pengertian pemimpin menurut Ermaya Suradinata (2005:11) adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada situasi masyarakat yang kompleks membutuhkan kerjasama dan kooperatif untuk membangun karya-karya besar. Dalam situasi demikian selalu dibutuhkan pemimpin dan kepemimpinan demi efektivitas dan efisiensi. Kepemimpinan muncul bersama-sama adanya peradaban manusia, dimana mereka berkumpul bersama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya, menantang kebuasan binatang dan alam sekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia dan ada unsur kepemimpinan.

Dengan demikian dapat disimpulkan pemimpin dan kepemimpinan itu dan dimanapun juga serta kapanpun juga selalu diperlukan, khususnya pada zaman modern sekarang dan dimasa mendatang.

##### **1. Sifat dan Ciri Kepemimpinan**

pada hakekatnya kepemimpinan mempunyai makna :

- a. Kepemimpinan adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti : kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan;
- b. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri;
- c. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dan situasi.

## 2. Tugas dan Tanggung Jawab Pemimpin

Menurut Winardi (2000:34) tugas utama pemimpin baik dalam organisasi swasta maupun pemerintah adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan struktur yang jelas. Pemimpin menunjukkan segala hal agar sesuatu nampak menjadi jelas, mana yang penting dan mana yang kurang penting, mana yang utama dan mana yang tidak, mana yang perlu prioritas dan mana yang boleh dibelakangkan;
- b. Mengawasi individu. Tidak semua anggota kelompok persepsinya sama, tidak semua anggota ketaatan, kepatuhan atau gairahnya sama. ;
- c. Menjadi juru bicara. Pemimpin mempunyai tugas untuk menyuarakan atau menjadi corong atau juru bicara mengenai segala hal yang mencerminkan kebutuhan kelompok.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

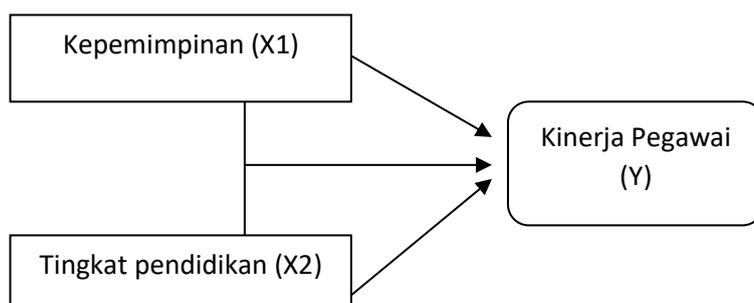
## C. Tingkat Pendidikan

Menurut Alex S. Nitisemito (2002:25) : “Pendidikan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

## D. Kerangka Pemikiran

Dari hal yang telah disampaikan, maka kerangka pemikiran penelitian berdasarkan konsep sistem maka dapat digambarkan dalam bentuk alur kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar I. Kerangka Pemikiran

## HASIL PENELITIAN

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Prabumulih mempunyai tugas, menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah dibidang keuangan, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

### B. Bidang Anggaran Dan Perbendaharaan

Bidang anggaran dan perbendaharaan mempunyai tugas, melaksanakan penyusunan perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, pengendalian anggaran,

penatausahaan perbendaharaan, verifikasi dan pengujian atas pembebanan anggaran serta pengendalian belanja.

1. Sub Bidang Perencanaan Anggaran  
Sub bidang Perencanaan anggaran mempunyai tugas perencanaan, penyusunan APBD.
2. Sub Bidang Pengendalian Anggaran  
Sub bidang pengendalian anggaran mempunyai tugas dalam perencanaan penyediaan APBD dan Pengendalian APBD.
3. Sub Bidang Perbendaharaan  
Sub bidang Perbendaharaan mempunyai tugas verifikasi dan pengendalian belanja serta pengeluaran pembiayaan.

#### **C. Bidang Akuntansi**

Bidang akuntansi mempunyai tugas pelaksanaan akuntansi. Pelaporan keuangan daerah, serta evaluasi dan pembinaan pengelolaan keuangan daerah.

1. Sub Bidang Akuntansi I  
Sub Bidang Akuntansi I mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian pelaksanaan akuntansi dan penyajian laporan keuangan atas pelaksanaan anggaran.
2. Sub Bidang Akuntansi II  
Sub Bidang Akuntansi II mempunyai tugas, melaksanakan pengkoordinasian pelaksanaan akuntansi dan penyajian laporan keuangan atas laporan dan kekayaan daerah
3. Sub Bidang Evaluasi Dan Pelaporan Keuangan Daerah  
Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan Keuangan Daerah mempunyai tugas, melaksanakan evaluasi laporan pertanggungjawaban keuangan SKPD, validasi dokumen belanja APBD dan belanja BLUD, pembinaan pengelolaan dan pelaporan keuangan daerah.

#### **D. Bidang Aset Daerah**

Bidang Aset mempunyai tugas pelaksanaan pengelolaan, pencatatan, pengendalian aset barang Daerah.

1. Sub Bidang Perencanaan Aset Daerah  
Sub Bidang Perencanaan Aset Daerah mempunyai tugas, menyiapkan penyusunan kebijakan teknis menghimpun data rencana kebutuhan barang dan rencana pemeliharaan barang, rencana pemanfaatan, rencana pemindahtanganan, rencana penghapusan aset daerah.
2. Sub Bidang Penatausahaan Dan Pemanfaatan Aset Daerah  
Sub Bidang Penatausahaan dan Pemanfaatan Aset Daerah mempunyai tugas, penatausahaan asset barang daerah, pencatatan dan penetapan penggunaan asset daerah.
3. Sub Bidang Mutasi Dan Pengawasan Aset Daerah  
Sub Bidang Mutasi dan Pengawasan Aset Daerah mempunyai tugas, melaksanakan penghimpunan dan pembuatan dokumen pemindahtanganan, melaksanakan pembuatan dokumen penghapusan BMD, melaksanakan pembuatan dokumen mutasi aset daerah.
4. Unit Pelaksana Teknis (UPT)  
Pengaturan mengenai Unit Pelaksana Teknis (UPT) akan dilakukan lebih lanjut dengan peraturan Walikota.

#### **E. Data Hasil Penelitian**

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka selanjutnya akan dibahas sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian maka :

- a) Hasil pengujian reabilitas dan validitas instrumen penelitian untuk variabel-variabel yang diamati yaitu Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa data-data yang diperoleh valid dan reliabel.
- b) Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data yang diperoleh cenderung mengikuti sebaran normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.
- c) Hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bersifat homoskedastis sehingga telah memenuhi asumsi analisis regresi.
- d) Hasil pengujian Autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.
- e) Hasil pengujian Collinearity dengan menghitung Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa tidak terjadi kolinieritas antara Variabel bebas Kepemimpinan (X1) dan Variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).
- f) Hasil pengujian hipotesis melalui uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
- g) Hasil pengujian hipotesis melalui uji t hitung menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
- h) Nilai koefisien korelasi X1 (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah 0.502 artinya keeratan hubungan antara X1 (Kepemimpinan) dengan Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 50,2%, hubungan ini cukup kuat. Sedangkan koefisien determinasinya (r<sup>2</sup>) adalah 0.252 yang berarti Kinerja Pegawai 25,2% ditentukan oleh kepemimpinan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 74.8%.
- i) Hasil analisis sensitivitas menunjukkan nilai Beta Coefficient dari Kepemimpinan (X1) adalah 0.502. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki kepekaan yang cukup besar terhadap perubahan Variabel Kepemimpinan (X1).

Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pengertian pemimpin menurut Ermaya Suradinata (2005:11) adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Cangemi dalam Wahjosumidjo dalam bukunya kepemimpinan dalam motivasi (2006:21) mengistilahkan kapasitas pemimpin dengan tenaga (power), dimana didefinisikan bahwa fokus tenaga pemimpin adalah pada kesuksesannya mempengaruhi orang lain untuk menghasilkan suatu efek. Ini diyakini bahwa kesuksesan pemimpin menggerakkan dan mempengaruhi orang lain melalui tenaganya menuju kebaikan orang lain dan organisasi yang dipimpinya.

Melalui uji determinasi terlihat bahwa Kepemimpinan cukup determinan terhadap Kinerja Pegawai dan dalam uji korelasi terbukti adanya hubungan yang cukup kuat antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.

Selain itu dalam uji hipotesis terbukti bahwa Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian maka :

- a) Hasil pengujian reabilitas dan validitas instrumen penelitian untuk variabel-variabel yang diamati yaitu Tingkat Pendidikan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa data-data yang diperoleh valid dan reliabel.
- b) Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data yang diperoleh cenderung mengikuti sebaran normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

- c) Hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bersifat homoskedastis sehingga telah memenuhi asumsi analisis regresi.
  - d) Hasil pengujian Autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.
  - e) Hasil pengujian Collinearity dengan menghitung Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa tidak terjadi kolinieritas antara Variabel bebas Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) dan Variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
  - f) Hasil pengujian hipotesis melalui uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - g) Hasil pengujian hipotesis melalui uji t hitung menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - h) Nilai koefisien korelasi Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) adalah 0.508 artinya keeratan hubungan antara Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) dengan  $Y$  (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 50.8%, hubungan ini cukup kuat. Sedangkan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) adalah 0.258 yang berarti Kinerja Pegawai 25.8% ditentukan oleh tingkat pendidikan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 74.2%.
  - i) Hasil analisis sensitivitas menunjukkan nilai Beta Coefficient dari Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) adalah 0.508. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) memiliki kepekaan yang cukup besar terhadap perubahan Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ).
3. Hipotesis Ketiga
- Berdasarkan hasil analisa dan pengujian-pengujian maka :
- a) Hasil pengujian reabilitas dan validitas instrumen penelitian untuk variabel-variabel yang diamati yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan bahwa data-data yang diperoleh valid dan reliabel.
  - b) Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data yang diperoleh cenderung mengikuti sebaran normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.
  - c) Hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bersifat homoskedastis sehingga telah memenuhi asumsi analisis regresi.
  - d) Hasil pengujian Autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.
  - e) Hasil pengujian Collinearity dengan menghitung Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa tidak terjadi kolinieritas antara Variabel bebas Kepemimpinan ( $X_1$ ) Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) dan Variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
  - f) Hasil pengujian hipotesis melalui uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - g) Hasil pengujian hipotesis melalui uji t hitung menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - h) Nilai koefisien korelasi Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) adalah 0.589 artinya keeratan hubungan antara Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) dengan  $Y$  (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 58.9%, hubungan ini cukup kuat. Sedangkan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) adalah 0.347 yang berarti Kinerja Pegawai 34.7% ditentukan oleh kepemimpinan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 65,3%.
  - i) Hasil analisis sensitivitas menunjukkan nilai Beta Coefficient dari Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0.338 dan Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) adalah 0.348. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) memiliki

kepekaan yang lebih besar terhadap perubahan Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ).

Melalui uji korelasi terlihat bahwa tingkat korelasi antara Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai jauh lebih erat secara bersama-sama bila dibandingkan secara parsial atau sendiri-sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja dari Instansi akan jauh lebih meningkat bila Kepemimpinan berjalan dengan baik yang dibarengi juga dengan peningkatan Tingkat Pendidikan dari seluruh pegawai. Melalui uji regresi yang dilakukan terlihat bahwa jika ada peningkatan dari Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan maka akan mempengaruhi Kinerja dari Instansi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih mengenai pengaruh kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sebesar 25,2 %. Hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 25,2 %, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 74,8 %.
2. Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sebesar 25,8 %. Hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan sebesar 25,8%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 74,2 %.
3. Regresi Linier Sederhana sebesar 34,7 %. Hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama sebesar 34,7 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 65,3 %. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan tidak berdiri sendiri dalam mempengaruhi Tingkat Kinerja Pegawai, namun semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik pencapaiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Campbell, Tom, 2000, *Tujuh Teori Sosial*, Jakarta : Terjemahan PT. Gramedia.
- Dessler, Gary, 2002, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Agus Dharma,
- Ermaya Suradinata, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit BPF
- Heidjrachman Ranupandojo, 1996, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta : Penerbit BPF Gadjah Mada.
- James A. Lee, 2001, *Management Theories and Prenscriptions*, New York : Prentice Hall.
- Kantaprawira Rusadi, 1990, *Pendekatan Sistem dalam Ilmu-ilmu Sosial*, Penerbit Sari Baru Bandung.
- Kartini Kartono, 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Koswara, 2002, *Otonomi Daerah*, Jakarta : Penerbit Yayasan Pariba, Universitas Satyagama
- \_\_\_\_\_, 2003, *Teori Pemerintahan Daerah*, Jakarta : Institusi Ilmu Pemerintahan Press.
- Maier, 1996, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Penerbit Alumni.
- Muhammad As'ad, 1998, *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty
- Nitisemito, Alex, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Notoatmojo, S., 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Prawirosentono Suryadi, 1997, *Kebijakan Kinerja Pegawai Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta : BPFE, Gajah Mada.
- Rasyid M.R., 2000, *Principles of Regional Autonomy Policy Toward a Democratic and Prosperous Indonesia, Paper Presented in the Seminar on Good Governance*, Jakarta : MIPI.
- Simanjuntak, P.J, 2000, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Lembaga Penerbit FE UI.
- Soepono Bambang, 1997, *Statistik Terapan dalam Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial dan Pendidikan*, Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Sondang Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Taliziduhu Ndraha, 2000, *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta.