

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden Penelitian

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Aparatur Pemerintah Desa Panca Mulia	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	86,67
2	Perempuan	4	13,33
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Aparatur Pemerintah Desa Panca Mulia	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 - 30	1	3,33
2	31 - 40	7	23,33
3	>40	22	73,33
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 22 Orang, kemudian diikuti oleh responden dengan usia 31-40 sebanyak 7 orang, dan jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 1 orang Aparatur dan merupakan jumlah Aparatur yang paling sedikit.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Aparatur Pemerintah Desa Panca Mulia	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD/Sederajat	5	16,67
2	SMP/Sederajat	6	20,00
3	SMA/Sederajat	15	50,00
4	S1	4	13,33
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 15 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan SD sejumlah 5 orang, SMP sejumlah 6 orang dan yang terakhir S1 dengan jumlah 4 orang. Ini berarti Aparatur Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang

didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA/ sederajat.

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Aparatur Pemerintah Desa Panca Mulia	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	7	23,33
2	4 – 6 tahun	8	26,67
3	7 – 9 tahun	9	30,00
4	>10 tahun	6	20,00
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.4 dia atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 7-9 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 9 orang, kemudian diikuti dengan responden dengan lama kerja 4-6 tahun 8 orang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar Aparatur Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun.

4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Lama Kerja	Aparatur Pemerintah Desa Panca Mulia	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	30	100
2	Belum Menikah	0	0
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan seluruh responden penelitian memiliki status menikah. Dengan kata lain, seluruh Aparatur Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang memiliki status menikah.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner yang disebar kepada responden yaitu Aparatur Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 30 orang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden tentang Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan Saya efektif dalam pengambilan keputusan	15	50,0	15	50,0	-	-	-	-	-	-
2.	Pimpinan Saya menjalankan fungsikepemimpinannya dengan baik	11	36,7	18	60,0	1	3,3	-	-	-	-
3.	Pimpinan Saya selalu bersikap ramah kepada bawahannya terutama dalam mengkoordinasi pekerjaan	3	10,0	23	76,7	4	13,3	-	-	-	-
4.	Pimpinan Saya memiliki sikap suportif yang baik	6	20,0	24	80,0	-	-	-	-	-	-
5.	Pimpinan Saya memiliki sikap melaksanakan semua										

	kegiatan dengan terencana dan teratur	17	56,7	13	43,3	-	-	-	-	-	-
6.	Pimpinan Saya selalu melibatkan bawahan dalam melakukan perencanaan pembangunan di Desa	6	20,0	23	76,7	1	3,3	-	-	-	-
7.	Pimpinan Saya sangat mengapresiasi prestasi yang dilakukan oleh bawahannya dengan baik	13	43,3	17	56,7	-	-	-	-	-	-
8.	Pimpinan Saya mempunyai orientasi prestasi dalam bekerja	18	60,0	12	40,0	-	-	-	-	-	-
9.	Pimpinan Saya memiliki kemampuan sebagai motivator yang baik	13	43,3	17	56,7	-	-	-	-	-	-
10.	Pimpinan Saya menerapkan sistem reward dan punishment dengan adil dan bijaksana	15	50,0	15	50,0	-	-	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden mengenai Kepemimpinan Kepala Desa diperoleh hasil bahwa didominasi responden menjawab pernyataan dengan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S).

Tabel 4.7**Hasil Jawaban Responden tentang Pendidikan**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tingkat pendidikan yang telah dicapai akan berpengaruh terhadap kinerja.	-	-	21	70,0	9	30,0	-	-	-	-
2.	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah di capai akan semakin baik kinerja yang di hasilkan.	5	16,7	20	66,7	5	16,7	-	-	-	-
3.	Bidang pekerjaan yang jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah anda tempuh.	-	-	-	-	8	26,7	19	63,3	3	10,0
4.	Pelatihan yang telah saya terima membuat saya mendapat mendapat pekerjaan yang lebih baik	-	-	14	46,7	12	40,0	4	13,3	-	-
5.	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik.	-	-	22	73,3	8	26,7	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.7 di atas menjelaskan bahwa dari 5 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden mengenai Pendidikan diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 5 “Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik. .” memperoleh jawaban Setuju (S) dengan Nilai 22 atau 73,3 % dari 30 responden.

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden tentang Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pengalaman yang dimiliki membantu mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan.	7	23,3	20	66,7	3	10,0	-	-	-	-
2.	Bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	2	6,7	16	53,3	12	40,0	-	-	-	-
3.	Pengalaman yang dimiliki membantu dalam menyelesaikan tugas secara efisien.	8	26,7	21	70,0	1	3,3	-	-	-	-
4.	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan mudah	4	13,3	20	66,7	6	20,0	-	-	-	-
5.	Dapat menguasai pekerjaan dengan baik	13	43,3	15	50,0	2	6,7	-	-	-	-
6.	Selama bekerja tidak pernah melakukan kesalahan	5	16,7	19	63,3	6	20,0	-	-	-	-
7.	Hasil pekerjaan yang dilakukan sangat memuaskan	5	16,7	24	80,0	1	3,3	-	-	-	-
8.	Kurangnya pengalaman, sering kali tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	15	50,0	12	40,0	3	10,0	-	-	-	-
9.	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja	11	36,7	19	63,3	-	-	-	-	-	-

10.	Lamanya bekerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja.	8	26,7	20	66,7	2	6,7	-	-	-	-
-----	---	---	------	----	------	---	-----	---	---	---	---

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.8 di atas menjelaskan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden mengenai Pengalaman Kerja diperoleh hasil diperoleh hasil bahwa didominasi responden menjawab pernyataan dengan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S).

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	-	-	29	96,7	1	3,3	-	-	-	-
2.	Anda selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna	10	33,3	18	60,0	10	33,3	-	-	-	-
3.	Lingkungan tempat anda bekerja memberikan pujian bagi karyawan yang berpenampilan menarik dan rapi	5	16,7	23	76,7	2	6,7	-	-	-	-
4.	Instansi tempat anda bekerja selalu memberikan saran untuk kelengkapan menangani tugas-tugas bagi karyawan	-	-	22	73,3	8	26,7	-	-	-	-
5.	Dalam pekerjaan, instansi										

	tempat anda bekerja memberikan keleluasaan bagi anda untuk mengambil keputusan	3	10,0	23	76,7	4	13,3	-	-	-	-
6.	Anda sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab kerja	-	-	7	23,3	21	70,0	2	6,7	-	-
7.	Instansi tempat anda bekerja selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja dalam teamwork yang mencapai tujuan	12	40,0	15	50,0	3	10,0	-	-	-	-
8.	Anda memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada team kerja	1	3,3	4	13,3	22	73,3	3	10,0	-	-
9.	Anda mampu beradaptasi dengan karyawan yang memiliki kinerja tidak sesuai dengan pola pikir yang anda butuhkan	4	13,3	17	56,7	9	30,0	-	-	-	-
10.	Dalam bekerja, anda sudah mendapatkan hasil kinerja tambahan dari beban kerja yang telah dicapai	-	-	26	86,7	4	13,3	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden mengenai kinerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan nomor 7 “Instansi tempat anda bekerja selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja dalam teamwork yang mencapai tujuan” memperoleh jawaban akumulasi Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) dengan nilai 27 atau 90,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Aparatur

Pemerintah Desa Panca Mulia pernah mendapatkan penghargaan dari kepala Desa Panca Mulia.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi product moment. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig.) dengan nilai alpha (0,05). Kriteria pengujian untuk uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bila nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid. Bila nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,027	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0, 011	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.10 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variable Kepemimpinan dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.11 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variable Pendidikan dengan 5 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pendidikan dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,013	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,039	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan 6	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variable Pengalaman Kerja dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengalaman Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,019	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,036	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variable Kinerja dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai

signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* yang dikonsultasikan dengan nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.14
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.14 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Kepemimpinan	0,747	Tinggi	Reliabel
Pendidikan	0,637	Tinggi	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,693	Tinggi	Reliabel
Kinerja	0,646	Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,747 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799, variabel Pendidikan (X_2) sebesar 0,637 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799, variabel Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 0,693 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,646 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keempat variabel yang diujikan 4 (empat) variabel, yaitu Kepemimpinan, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi dan dapat diartikan pula bahwa keempat variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

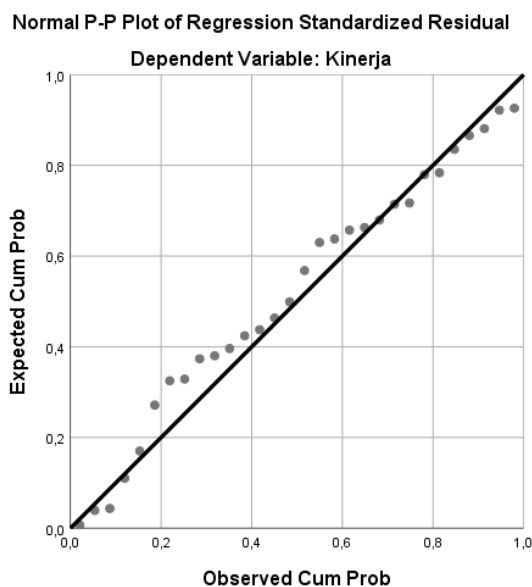
Dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Hasil uji normalitas dilakukan dengan menggunakan (1) uji *Normality Probability Plot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*.

Gambar 4.1

Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji Normality Probability Plot



Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar bergerak mengikuti garis diagonal, yang berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal ini selaras dengan pendapat Ghozali (2011) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.16
Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96393157
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,065
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.16 diatas menjelaskan bahwa nilai sigfnikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut $> 0,05$. Hal mana dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak

2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Hasil uji linieritas menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan dan Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	114,333	10	11,433	3,105	,016
Kepemimpinan	Groups	Linearity	30,109	1	30,109	8,176	,010
		Deviation from Linearity	84,225	9	9,358	2,541	,042
		Within Groups	69,967	19	3,682		
Total			184,300	29			

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variable Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja (Y) sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 yang berarti Ho ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tidak linier antara variabel Kepemimpinan dan variabel Kinerja.

Tabel 4.18
Hasil Uji Linieritas Pendidikan dan Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	75,461	6	12,577	2,658	,042
Pendidikan	Groups	Linearity	24,638	1	24,638	5,207	,032
		Deviation from Linearity	50,823	5	10,165	2,148	,096
		Within Groups	108,839	23	4,732		
Total			184,300	29			

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variable Pendidikan (X_2) dan Kinerja (Y) sebesar 0,096 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Pendidikan dan variabel Kinerja.

Tabel 4.19
Hasil Uji Linieritas Pengalaman Kerja dan Kinerja

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja * Pengalaman Kerja	Between	(Combined)	54,560	7	7,794	1,322	,287
	Groups	Linearity	9,400	1	9,400	1,594	,220
		Deviation from Linearity	45,159	6	7,527	1,276	,308
	Within Groups		129,740	22	5,897		
	Total		184,300	29			

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variable Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) sebesar 0,308 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Pengalaman Kerja dan variabel Kinerja.

4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kepemimpinan (X_1), Pendidikan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda:

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,937	9,972		-,094	,926
Kepemimpinan	,424	,145	,459	2,920	,007
Pendidikan	,487	,213	,351	2,290	,030
Pengalaman Kerja	,301	,135	,350	2,229	,035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta $a = 18,440$ koefisien $b_1=0,424$ dan $b_2=0,487$ dan $b_3 = 0,301$ sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,937 + 0,424X_1 + 0,487X_2 + 0,301X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error term/ unsur kesalahan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Pendidikan

X_3 = Pengalaman Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar $-0,937$ menunjukkan bahwa setiap keadaan kinerja Perangkat Desa pada Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang sebesar $-0,937$ apabila Kepemimpinan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,424$ menunjukkan bahwa setiap penambahan Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Perangkat Desa pada Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang sebesar $0,424$ satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,487$ menyatakan bahwa setiap penambahan Pendidikan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Perangkat Desa pada Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang sebesar $0,487$ satuan.
- d. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,301$ menyatakan bahwa setiap penambahan Pengalaman Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Perangkat Desa pada Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang sebesar $0,301$ satuan.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 ^a	,393	,323	2,07414

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2022

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,627 artinya tingkat hubungan antara Kepemimpinan (X_1), Pendidikan (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) dengan Kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,393 artinya bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Pendidikan (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 0,345 atau 39,3%. Sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan (X₁), Pendidikan (X₂) dan Pengalaman Kerja (X₃) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,937	9,972		-,094	,926
Kepemimpinan	,424	,145	,459	2,920	,007
Pendidikan	,487	,213	,351	2,290	,030
Pengalaman Kerja	,301	,135	,350	2,229	,035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2022

1. Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Tabel 4.22 di atas menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) dengan nilai t_{hitung} 2,920 > t_{tabel} 2,056 dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut berarti Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang.

2. Pendidikan (X₂) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X₂) dengan nilai t_{hitung} 2,290 > t_{tabel} 2,056 dan nilai signifikansi 0,030 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut berarti bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang.

3. Pengalaman Kerja (X₃) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X₃) dengan nilai t_{hitung} 2,229 > t_{tabel} 2,056 dan nilai signifikansi 0,035 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut berarti bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa pada

Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang.

4.6.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Kriteria pengambilan keputusan :

Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Berikut adalah sajian hasil uji regresi dari seluruh variabel independen

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan (X_1), Pendidikan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72,446	3	24,149	5,613	,004 ^b
Residual	111,854	26	4,302		
Total	184,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah tahun 2022

Tabel 4.23 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Pendidikan (X_2) dan Pengalaman (X_3) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) adalah sebesar 0,004 yang mana nilai signifikansi ini $< 0,05$, dan nilai F-hitung sebesar $5,613 > F_{tabel}$ sebesar 2.960. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang.

4.7 Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pendidikan (X_2) dan Pengalaman (X_3) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) pada Pemerintah Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa

Dari hasil analisis deskriptif maupun dengan menggunakan alat analisis statistika dapat diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala desa mempunyai peran yang besar dalam meningkatkan kinerja perangkat desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang .

Kepemimpinan Kepala Desa sangat menentukan keberhasilan kinerja Perangkat Desa, dapat dilihat dari beberapa indikator seperti rasa kepedulian terhadap perangkat desa maupun warga masyarakat. Indikator ini memberikan gambaran bahwa pemimpin mempunyai tanggung jawab sosial yang lebih daripada bawahan maupun warga masyarakat yang dipimpinnya. Kondisi riil yang bisa dicermati dalam kasus ini adalah adanya kebiasaan setiap kepala Desa untuk mengunjungi warganya yang sedang kesripan (meninggal dunia) maupun yang sedang mempunyai hajat lain seperti pesta pernikahan, khitanan maupun acara-acara lain. Disamping itu secara kontinue Kepala Desa mengumpulkan Perangkat Desa untuk melakukan koordinasi maupun acara-acara lain yang bersifat kekeluargaan. Kepedulian dan juga perhatian yang diberikan Kepala Desa kepada Perangkat Desa sudah seharusnya bersifat motivasi dan merangsang Perangkat Desa untuk giat bekerja. Dan berprestasi bukan malah merasa tertekan. Rasa kepedulian juga dapat diungkapkan dengan penghargaan dan juga sekaligus peringatan dan bahkan hukuman. Penghargaan, Peringatan dan bahkan hukuman juga akan bermuara pada peningkatan kreativitas perangkat desa bahkan untuk mematikan daya kreasi. Disinilah dituntut adanya kebijakan dan wawasan

yang luas bagi Kepala Desa sehingga kebijakannya tidak berakibat sebaliknya.

Dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan desa pengambilan keputusan tidak hanya ditangan Kepala Desa. Dengan berdasarkan kesadaran yang tinggi maka pengambilan kebijakan dengan melibatkan Perangkat Desa dan tokoh masyarakat akan memberikan hasil yang baik. Hal ini dikarenakan semakin majunya pola pemikiran masyarakat didukung dengan tuntutan masyarakat untuk melakukan reformasi total disegala bidang menyebabkan perlunya keterbukaan dan keterlibatan warga masyarakat dalam pengambilan keputusan. Dengan melibatkan semua elemen- elemen yang ada, maka keputusan yang dibuat akan semakin valid dan bias diterima oleh semua pihak.

Sebagai tindaklanjut dari adanya keterlibatan perangkat desa, mengingat tugas yang diemban Kepala Desa cukup banyak, maka seorang Kepala Desa tidak akan mampu untuk mengaasi segala permasalahan yang ada di kantor tanpa adanya bantuan dari perangkat lain. Pendelegasian adalah upaya strategis untuk melakukan segala kegiatan dan tugas secara efektif dan efisien. Keberhasilan pendelegasian wewenang yang diberikan. Untuk memastikannya biasanya akan tertulis dalam job description. Dengan tertulisnya wewenang da tugas setiap perangkat desa diharapkan tugas akan terselesaikan dengan penuh tanggung jawab.

Disamping beberapa kondisi di atas, ketokohan, sikap maupun kepribadian Kepala Desa dalam menangani segala permasalahan maupun dalam mengerjakan kegiatan baik formal maupun informal akan menjadi sentral figure dan panutan bagi perangkat desa. Sikap dan kepribadian yang ditunjukkan oleh Kepala Desa merupakan promosi yang efektif sekaligus berat untuk meningkatkan kinerja Perangkat Desa. Kepala Desa harus senantiasa konsisten dalam bersikap dan bertindak sehingga dengan sendirinya Perangkat Desa akan mengikuti secara cepat dan baik. Tetapi apabila perangkat desa melihat adanya ketidak beresan dalam diri Kepala Desa maka dengan cepat pula Kepala Desa akan kehilangan kepercayaan dan simpati dari perangkat desa dan bahkan seluruh warganya.

Dari hasil analisis statistik dan pengujian hipotesis memberikan hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa, memberikan bukti bahwa kepemimpinan Kepala Desa di Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang secara umum bisa diterima oleh Perangkat Desa.

4.7.2 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Perangkat Desa

Dilihat dari tingkat pendidikannya, maka Perangkat Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang adalah merata dari ruang yang berpendidikan Sekolah Dasar sampai Sarjana. Tidak seperti halnya dengan pejabat negara yang dalam perekrutannya membutuhkan keahlian yang sesuai dengan jabatan yang akan diembannya, hal ini tidak berlaku bagi aparat desa. Sistem yang berlaku dalam pemilihan perangkat desa sampai dengan sistem penggajiannya mempunyai karakteristik yang berbeda. Untuk menduduki sebuah jabatan sebagai Perangkat Desa legitimasi dan pengakuan dari rakyat. Kepala Desa adalah poin paling penting dan menentukan. Dalam hal ini unsur pendidikan dianggap sebagai pelengkap. Dalam hal ini penggajian perangkat desa tidak memperoleh gaji bulanan, tetapi selama menjabat, Perangkat Desa diberikan hak untuk mengelola sawah sebagai pengganti gaji. Berdasarkan karakteristik tersebut, maka satu hal yang menonjol yang menjadi ciri khas Perangkat Desa adalah rasa tanggung jawab dan rasa kepedulian yang tinggi.

Kenyataan yang ada menunjukkan meskipun Pendidikan tidak menjadi persyaratan utama namun pendidikan ternyata mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Desa Panca Mulia Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang. Dari hasil analisis ini, maka yang perlu mendapatkan perhatian khususnya bagi Perangkat Desa adalah memberikan pendidikan secara berkala dengan model-model pelatihan atau penataran yang ada relevansinya.

4.7.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Dari hasil pembahasan secara statistik dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja perangkat desa mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja Perangkat Desa. Kondisi riil dilapangan menunjukkan dalam mengajukan dan memilih perangkat desa, warga masyarakat mempertimbangkan aspek pengalaman. Pengalaman disini adalah sangat berkaitan erat dengan partisipasi dan keaktifan dalam organisasi di desa maupun kontribusinya dalam memecahkan permasalahan dalam masyarakat. Disamping menjalankan fungsi pemerintahan, juga berfungsi sebagai pamong desa, yang berperan sebagai pembimbing masyarakat. Menjadi seorang pamong membutuhkan tidak saja pengetahuan yang luas tetapi juga pengalaman yang banyak. Sehingga dalam melakukan kinerja akan selalu memfungsikan sebagai pembimbing masyarakat, tidak hanya sebagai birokrat desa.

Oleh karena tugas yang akan diemban bukan hanya bersifat formal dan struktural tetapi juga tugas informal yang bisa lebih erat. Lebih lagi kondisi masyarakat yang dihadapi mempunyai permasalahan yang kompleks, padahal masyarakat tidak mempunyai kemampuan yang cukup. Sehingga ada ketergantungan kepada perangkat desa untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Tetapi yang menjadi catatan adalah bagaimana pengalaman yang dipunyai betul-betul digunakan untuk mendampingi masyarakat bukan malah memanfaatkan ketidaktahuan masyarakat untuk kepentingan diri sendiri. Karena bukan tidak mungkin pengalaman menyelesaikan permasalahan pada periode ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan masyarakat untuk kembali memilih perangkat desa tersebut menjabat lebih lama lagi. Tumbangnya pemerintah orde baru yang melengserkan Presiden Soeharto merupakan momentum bersejarah sebagai simbol pemberontakan rakyat terhadap pemerintah yang telah menyelewengkan kekuasaan dan ingin mencari keuntungan sendiri yang kemudian dikenal dengan istilah reformasi.

Reformasi yang telah bergulir nampaknya tidak berhenti sampai pada pemerintahan pusat saja, namun rakyat pedesaan yang selama ini dikenal

patuh dan menurut kehendak penguasa di era reformasi ini sudah semakin berani dan bahkan banyak Perangkat Desa yang di demo dan dilengserkan oleh rakyatnya. Dengan kenyataan tersebut tentunya yang ada sekarang mayoritas adalah perangkat desa lama dan kembali memimpin desanya. Dengan berbekal pengalaman memimpin sebelumnya dan didukung dengan kredibilitas dan legalitas serta kepercayaan masyarakat, maka sangatlah beralasan jika pengalaman kerja yang dalam hal ini ditunjukkan berdasarkan lamanya menjabat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variable yaitu kepemimpinan (X1), Pendidikan (x2), Pengalaman (x3), ketiganya berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) perangkat desa panca mulia, dimana hasil ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong yang diteliti oleh Edy Rahmanto yang mengatakan hanya satu variable pengalaman Kerja (X1) yang berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Selanjutnya penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yaitu Sakti Oktinasari yang berjudul Analisis Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Lampung Tengah yang menyatakan semua variable X mempengaruhi Y.