

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara

Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara berdiri pada tahun 2012 dengan nama Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara. Sesuai peraturan daerah Nomor 76 Tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara, maka Dinas Pertanian Kabupaten Timor Tengah Utara membawahi 4 bidang yaitu: Bidang Tanaman Pangan, Bidang Perkebunan, Bidang Sarana Prasarana dan Penyuluhan. Adapun tata kerja dalam melaksanakan tugas adalah: setiap pimpinan organisasi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing sesuai dengan jabatan, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas serta melaksanakan pengawasan melekat pada bawahan agar dapat tercapai keinginan bersama.

B. Visi dan Misi

1. Visi

Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat Timor Tengah Utara Yang Berkelimpahan Makanan”.

2. Misi

- a. Melaksanakan kebijakan revolusi pertanian.

- b. Meningkatkan produksi dan produktifitas komoditi revolusi pertanian Timor Tengah Utara.
- c. Meningkatkan kualitas mekanisasi pertanian dan perluasan areal lahan garapan.
- d. Meningkatkan mutu sarana produksi pertanian.
- e. Mengembangkan kualitas pelayanan aparatur.
- f. Meningkatkan kualitas SDM.

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	74%
2	Perempuan	11	26%
Jumlah		41	100

Sumber: Analisis data primer, tahun 2018

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 41 orang pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara, terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang, hal ini terjadi karena tergantung pada pemerintah setempat yang mementingkan laki-laki

dibandingkan perempuan karena sektor garapan adalah pertanian dan perkebunan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	20-24	7 orang	12%
2	25-29	11 orang	19%
3	30-34	4 orang	10%
4	35-39	4 orang	10%
5	40-44	4 orang	10%
6	45-49	5 orang	12%
7	50-54	4 orang	10%
8	55-59	2 orang	4%
Jumlah		41 Orang	100%

Sumber: Analisis Data Primer, Tahun 2018

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 41 responden, umur terbanyak yang bekerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara sebanyak 11 orang, hal ini menunjukkan bahwa pada usia tersebut pegawai masih banyak harus di berikan pelatihan dan pengembangan untuk melakukan pekerjaan dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan, karena pada usia tersebut masih termasuk dalam usia produktif. Sedangkan paling sedikit adalah berjumlah 2 orang, hal ini terjadi karena pada usia tersebut sudah memasuki usia pensiun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan dari responden yang bekerja Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	19	46,4%
2	D3	10	24,4%
3	S1	11	26,8%
4	S2	1	2,4%
Jumlah		41	100

Sumber: Analisis Data Primer, Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa pendidikan pegawai yang berada di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara paling banyak adalah yang berpendidikan SMA, yaitu berjumlah 19 orang. Adapun pendidikan yang disyaratkan yaitu pegawai yang berlatar belakang D3. Sesuai dengan data pegawai yang tertera di atas pegawai yang berpendidikan SMA sangat banyak karena kebutuhan akan pegawai yang berlatar belakang D3 dan S1 tidak memadai, sehingga pimpinan berinisiatif untuk merekrut pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA dengan tugas-tugasnya yakni penyuluhan pertanian, lapangan, seksi tanaman pangan, seksi tanaman semusim dan seksi tanaman tahunan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara berbeda satu sama lain tingkatannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	0-4 Tahun	15	36,5%
2	5-8 Tahun	8	19,6%

3	9-12 Tahun	10	24,4%
4	13-16 Tahun	5	12,2%
5	20 Tahun	3	7,3%
Jumlah		41	100

Sumber: Analisis Data Primer, Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara yang memiliki masa kerja paling banyak adalah 0-4 tahun dengan jumlah pegawai 15 orang, hal ini menunjukkan bahwa yang dibutuhkan yakni yang sudah mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang memadai terkait dengan variabel penelitian, serta sudah banyak mengetahui kondisi yang terjadi di lapangan kerja.

D. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas instrument adalah ukuran sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Suprpto 2003:57). Pemahaman ini diperkuat oleh Sugiyono (2006:109), bahwa hasil penelitian benar-benar valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Pengujian kuesioner sebagai instrumen penelitian, dapat dilakukan dengan uji validitas dan *realibility*. Instrumen dalam suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data-data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap dan tidak berubah – ubah. Hasil dari uji *reliability* bertujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang diteliti dapat digunakan

berkali-kali dan tetap menghasilkan data yang sama pada waktu yang berbeda. Berikut ini dapat dilihat hasil uji validitas dan reliability pada tabel 4.5 Berikut ini:

a. Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka rhitung dan rtabel. jika rhitung lebih besar dari rtabel maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika rhitung lebih kecil dari rtabel maka item dikatakan tidak valid. rhitung dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan rtabel dicari dengan cara melihat tabel r dengan ketentuan r minimal 0,3 (Sugiyono,2011:41), dan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Pendidikan (X1)

Variabel X1	Item Pertanyaan	Parameter	r-hitung	Keterangan
Pendidikan	P1	0.300	0.532	Valid
	P2	0.300	0.628	Valid
	P3	0.300	0.778	Valid
	P4	0.300	0.795	Valid
	P5	0.300	0.515	Valid
	P6	0.300	0.687	Valid

Sumber: Analisis Data Primer, Tahun 2018

Data pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P6 terhadap total skor butir pernyataan variabel pendidikan menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0.300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pendidikan adalah valid.

b. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka rhitung dan rtabel. jika rhitung lebih besar dari rtabel maka item dikatakan valid dan

sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item dikatakan tidak valid. r_{hitung} dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan r_{tabel} dicari dengan cara melihat tabel r dengan ketentuan r minimal 0,3 (Sugiyono,2011:41), dan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Variabel X2	Item Pertanyaan	Parameter	r-hitung	Keterangan
Pengalaman Kerja	P1	0.300	0.437	Valid
	P2	0.300	0.513	Valid
	P3	0.300	0.522	Valid
	P4	0.300	0.670	Valid
	P5	0.300	0.351	Valid
	P6	0.300	0.401	Valid

Sumber: Analisis Data Primer Tahun 2018

Tabel 4.6 dijelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P6 terhadap total skor butir pernyataan variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.300). jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengalaman kerja valid.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r_{hitung} dan r_{tabel} . jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item dikatakan tidak valid. r_{hitung} dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan r_{tabel} dicari dengan cara melihat tabel r dengan ketentuan r minimal 0,3 (Sugiyono,2011:41), dan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel (Y)	Item Pertanyaan	Parameter	r-hitung	Keterangan
Kinerja Pegawai	P1	0.300	0.550	Valid
	P2	0.300	0.619	Valid
	P3	0.300	0.409	Valid
	P4	0.300	0.742	Valid
	P5	0.300	0.457	Valid
	P6	0.300	0.562	Valid
	P7	0.300	0.362	Valid

Sumber: Analisis SPSS 2018

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing pernyataan P1-P7 terhadap total skor butir pernyataan variabel kinerja pegawai menunjukan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.300). jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja pegawai valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen (kuesioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006:41). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas terhadap 41 responden menggunakan program SPSS, dan hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Parameter	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pendidikan	0.60	0.762	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0.60	0.760	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.60	0.716	Reliabel

Sumber: Analisis Data Primer, Tahun 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *rCronbach'sAlpha* lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut reliabel. Hal ini dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang dapat dipergunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda.

E. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau analisis statistik deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sekumpulan data yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel dari jawaban responden dan kemudian memberikan jawaban dari hasil persentasi dan jawaban responden berdasarkan rumus yang telah ditetapkan.

a. Pendidikan

Gambaran pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Jawaban Responden Variabel Pendidikan (X1)

No	Item Pertanyaan	$\bar{X}Ps -p$	$\bar{X}Ps -p /5 \times 100$	Kategori Persepsi
1	P1	4,07	81,4	Baik
2	P2	3,82	76,4	Baik
3	P3	3,97	79,4	Baik
4	P4	3,43	69,2	Baik
5	P5	3,92	78,4	Baik
6	P6	3,85	77,0	Baik
Total		3,84	76,9	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap keenam indikator memiliki skor baik yaitu 76,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara baik. Hal ini berbanding terbalik dengan hipotesis hipotesis penelitian yang cukup baik karena masih merupakan dugaan sementara.

b. Pengalaman Kerja

Gambaran pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Jawaban Respoden Variabel Pengalaman Kerja

No	Item Pernyataan	$\bar{X}$Ps -p	$\bar{X}$Ps -p /5x100	Kategori Persepsi
1	P1	3,09	61,8	Cukup Baik
2	P2	3,19	63,8	Cukup Baik
3	P3	3,36	67,2	Baik
4	P4	4,02	80,4	Baik
5	P5	3,34	66,8	Baik
6	P6	3,48	69,6	Baik
Total		3,41	68,2	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap keenam indikator memiliki skor baik yaitu 68,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara baik.

c. Kinerja Pegawai

Gambaran kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	$\bar{X}_{Ps-p}$	$\bar{X}_{Ps-p} / 5 \times 100$	Kategori Persepsi
1	P1	4,17	83,4	Sangat Baik
2	P2	3,82	76,4	Baik
3	P3	3,95	79,0	Baik
4	P4	4,0	8,0	Baik
5	P5	4,26	85,2	Sangat Baik
6	P6	4,09	81,8	Baik
7	P7	3,95	79,0	Baik
Total		4,03	85,2	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap ketujuh indikator kinerja memiliki skor yang baik yaitu 85,2. Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara baik.

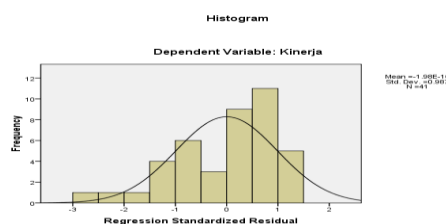
2. Analisis Statistik Inverensial

a. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

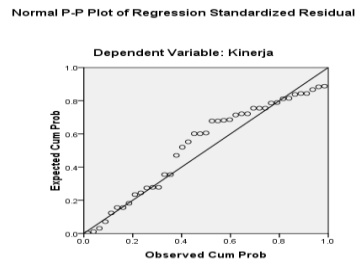
Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data. Dapat diamati pada gambar grafik histogram maupun grafik normal P-Plot berikut:

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Gambar 4.2
P-plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Pada grafik histogram uji normalitas menunjukkan bahwa data-data berada pada kurva normal atau menyebar mengikuti distribusi normal, demikian juga grafik normal probabilitas plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Karena itu dapat disimpulkan bahwa data-data hasil penelitian ini dapat dianalisis dengan model regresi karena memenuhi asumsi normalitas.

2). Uji Linearitas

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear, pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi linearity lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.13
Uji Linearitas
Anova Table

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.748	2	28.874	3.012	.001 ^a
	Residual	364.301	38	9.587		
	Total	422.049	40			

Sumber: Hasil Olahan SPS

a. Predictors : (Constant x2,x1)

b. Dependent Variabel : Y

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan linearitas karena mempunyai nilai signifikan $< 0,05$.

3). Uji Multi Koleniaritas

Hasil uji multiklinieritas menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multi Kolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.932	1.073
X2	.932	1.073

a. Dependent Variable: Y

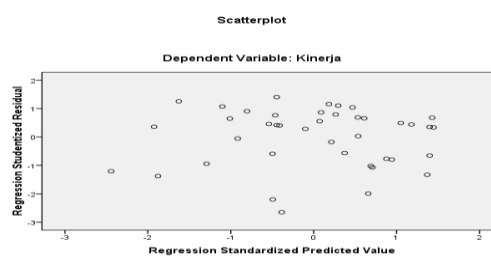
Sumber: Hasil olahan Data SPSS

Hasil nilai VIF (*variable index faktor*) pendidikan (X1) 1.073 dan pengalaman kerja (X2) 1.073 berdasarkan hasil perhitungan tidak menunjukkan adanya multikoleniaritas (VIF 1-10). Selain itu, nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dengan hasil *tolerance* X1 932 dan X2 932 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena asumsi klasik multikoleniaritas. Jadi, hasil uji multikoleniaritas menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara.

4). Uji Heteroskedastisitas

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas output SPSS melalui garfik scatterplot antara z prediction untuk variabel bebas (sumbu x=y hasil prediksi) dan nilai residualnya merupakan variabel terikat (sumbu y=y)

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

5). Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (1999;54), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial. Koefisien beta regresi linear berganda hasil analisis data ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linear Berganda
coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.225	3.951		4.866	.007
X1	.264	.163	.253	1.621	.003
X2	.057	.042	.212	1.357	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Dari tabel 4.15 di atas, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = 0.253X_1 + 0.212X_2$ Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan makna masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- a). Nilai $(\beta_1) = 0.253$, artinya apabila tingkat pendidikan di tingkatkan maka kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kaupaten Timor Tengah Utara juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya apabila pendidikan rendah maka kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara juga akan rendah.
- b). Nilai $(\beta_2) = 0.212$, artinya apabila tingkat pengalaman kerja di tingkatkan maka kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya apabila pengalaman kerja rendah maka kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara juga akan semakin rendah.

F. Pengujian Hipotesis Statistik

1. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis statistik pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas (pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut dibawah ini:

Tabel 4.16
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.225	3.951		4.866	.007
X1	.264	.163	.253	1.621	.003
X2	.057	.042	.212	1.357	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

a). Pendidikan (X_1)

Hasil uji t untuk variabel pendidikan (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} 1.621 dengan nilai signifikansi 0.03 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya secara parsial variabel pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara.

b). Pengalaman Kerja (X_2)

Hasil uji t untuk variabel pengalaman kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} 1.357 dengan nilai signifikansi 0.01 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternative (H_a), dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara.

c). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan lebih berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan

dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara dengan nilai sebesar 0,253.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji bersama-sama (uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh antara variabel independen yaitu pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis statistik secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Uji Simultan F
ANOVA^a

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41.721	2	20.860	2.084	.138 ^a
Residual	380.328	38	10.009		
Total	422.049	40			

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2.084 dengan tingkat signifikan 0.138, karena nilai probabilitas < 0.05 yaitu ($0.138 > 0.05$), maka model regresi dapat dipergunakan untuk kinerja pegawai. Dengan kata lain, variabel pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai.

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai dari koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.482	.467	2.46139

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan output model summary di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar .482. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini menerangkan bahwa 48,2 % variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni pendidikan dan pengalaman kerja sedangkan selebihnya, 51,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yaitu misalnya faktor sifat fisik, minat kerja, motivasi kerja, umur pegawai, jenis kelamin, metode kerja, lingkungan kerja, peraturan instansi dan sistem pengupahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) yaitu variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai.

1. Pengaruh variabel pendidikan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pendidikan adalah baik yakni 76,9 %, yang artinya gambaran tentang pendidikan adalah baik. Penilaian

responden tentang pendidikan juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja yang baik yakni 85.2% . Pada hasil uji statistik secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yaitu sebesar 1.621 dengan nilai signifikansi 0.03 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian telah dilakukan sebelumnya oleh Azrul Anhar Samosir (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ngali Subur Jaya Kec. Bandar Pulau Asahan. Berdasarkan hasil uji t terkait pendidikan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan persentase sebesar 0,490 atau 49%. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, artinya pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

2. Pengaruh pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pengalaman kerja adalah baik yakni 68,2%, yang artinya gambaran tentang pengalaman kerja sangat baik. Penilaian responden tentang pengalaman kerja juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja yang baik yakni 85,2%. Pada hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan

antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel pengalaman kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung 1.357 dengan nilai signifikansi 0,01 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0.05 (5%), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternative (Ha), dan menolak hipotesis nol (Ho).

Hasil analisis regresi juga diketahui bahwa variabel pendidikan dan pengalaman kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara sebesar 48,2%. Dengan kata lain, dalam penelitian ini terdapat pengaruh variabel-variabel lain terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara sebesar 51,8% yang tidak diukur dalam penelitian ini. Pengaruh variabel pendidikan dan pengalaman kerja sangat kuat, namun masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam mengukur kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Mifta (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hasil pengolahan data uji t pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang yang ditunjukkan dengan melihat perolehan dari hasil uji t , dimana diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05) dengan presentase sebesar 0,480 atau 48%.