



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH
KAB. LABUHANBATU SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**ADE ANSARI HASIBUAN
NIM: 14 402 000 50**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH
KAB. LABUHANBATU SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

ADE ANSARI HASIBUAN
NIM. 14 40 200050

PEMBIMBING I

Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.
Nip. 197808182009011015

PEMBIMBING II

Delima Sari Lubis, MA
Nip. 198405122014032002

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sitang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Ade Ansari Hasibuan**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 12 April 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Ade Ansari Hasibuan** yang berjudul "**Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan**". Maka kami berpendapat bahwa kripsi ini telah dapat diterima untuk melengkap tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Darwis Harahap, S.HI, .M.Si
NIP.19781808 200901 1 005

PEMBIMBING II

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Ansari Hasibuan
NIM : 14402 00050
Fakultas : EkonomidanBisnis Islam
Jurusan : EkonomiSyariah
JudulSkripsi : **Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 2 April 2021

Yang Menyatakan,


Ade Ansari Hasibuan
NIM : 14402 00050

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ade Ansari Hasibuan
NIM : 14402 00050
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KAB. LABUHANBATU SELATAN**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 12 April 2021

Yang menyatakan,



ADE ANSARI HASIBUAN
NIM. 14402 00050



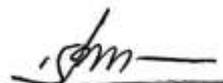
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : ADE ANSARI HASIBUAN
NIM : 14 402 00050
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan
Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Ketua

Sekretaris


Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A
NIP. 19730725 199903 1 002


Nurul Izzah, M.Si
NIP. 19900122 2018012 003

Anggota


Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A
NIP.19730725 199903 1 002


Nurul Izzah, M.Si
NIP. 19900122 2018012 003


Windari, M.A
NIP.198305102015032003


Adanan Murroh, M.A
NIDN. 2104118301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/ 01 Juli 2021
Pukul : 14.00 s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus/75 (B)
IPK : 3,40
Predikat : Sangat Memuaskan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN
DAERAH KAB. LABUHANBATU SELATAN.**

NAMA : ADE ANSARI HASIBUAN

NIM : 14 402 00050

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 30 Juli 2021
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Ade Ansari Hasibuan
Nim : 1440200050
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tercipta jika keberhasilan dari sebuah perusahaan atau lembaga tersebut terhadap tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Ragam tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan membuat pola pikir dan sudut pandang pegawai berbeda-beda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang kinerja. Dimulai dengan pengertian kinerja, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sistem penilaian kinerja, pendidikan, jenjang pendidikan, kejuruan keilmuan, pengertian pengalaman kerja, faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan kinerja yaitu sebuah hasil yang dicapai individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dan waktu.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f, dibantu oleh program SPSS versi 23. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 36 responden. Sedangkan instrumen pengumpulan datanya menggunakan wawancara, kuesioner (angket) dan dokumentasi.

Hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel pengalaman kerja terdapat pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Secara uji simultan (uji f) bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjad ianugerah bagi umma tmanusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan”**. Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.A Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E, M. Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Drs. Kamaluddin, M. Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, MA selaku wakil dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima sari lubis, MA Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Ibu Nurul Izzah, M.Si Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.

4. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku pembimbing I, Ibu Delima Sari Lubis, MA selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada keluarga tercinta (Ayahanda Jubir Hasibuan dan Ibunda tercinta Rosmah Sitorus) yang telah membimbing dan selalu berdoa yang tiada hentinya-hentinya, serta berjuang demi anak-anaknya hingga bisa menjadi apa yang diharapkan. Terimakasih do'a yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moral material demi kesuksesan peneliti. Do'a dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa membalas perjuangan mereka dengan Surga Firdaus-Nya. Sahabat seperjuangan ekonomi Syariah-seangkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berjuang bersama meraih gelar sarjana, serta teman KKL Desa Sipiongot. Semoga kita semua sukses dan berhasil meraih cita-cita.
8. Terimakasih untuk para sahabat yang telah memberikan dukungan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini terkhusus kos Tumin dan sahabat terbaik yang selalu mengerti dengan sikap dan sifat peneliti Wahyuni, Sri, Dewi, Yuni, Indah, Narny, Maizatul, Ayu, Juita dan teman-teman lainnya.
Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibuan Saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin, tidak dapat membalasnya dan tanpa kalian semua peneliti bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT dapat member

imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti masih perlu mendapat bimbingan serta arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penulisan ilmiah ini.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Padangsidempuan, 18 Agustus 2020

Penulis,

ADE ANSARI HASIBUA

NIM. 14 4020 0050

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonemkonsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Y

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal *amonoftong* dan vocal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍammah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tandadan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ي.....	fathahdanya	Ai	a dan i
و.....	fathahdanwau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkatdan Huruf	Nama	Hurufdan Tanda	Nama
ا.....	fathahdanalifatauya	ā	a dangarisatas
ى.....	Kasrahanya	ī	i dangaris di bawah
و.....	ḍommahdanwau	ū	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah* hidup yaitu *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah* mati yaitu *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini

tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberitanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَل . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD,

diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL /SAMPUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

PERNYTAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAK..... i

KATA PENGANTARii

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN v

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 11

C. Batasan Masalah 12

D. Rumusan Masalah 12

E. Tujuan Penelitian 12

E. Manfaat Penelitian 12

F. Definisi Operasional Variabel..... 13

G. Sistematika Pembahasan 15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori..... 18

1.Kinerja karyawan..... 18

a.Pengertian kinerja 18

b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja 19

c. Sistem Penilaian Kerja 21

d. Kinerja karyawan dalam pandangan islam 22

2. Pendidikan 23

a. Pengertian pendidikan..... 23

b. Jenjang pendidikan 24

c. Spesifikasi atau jurusan keilmuan 25

3. Pengalaman Kerja.....	25
a. Pengertian pengalaman kerja	25
b. Faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja	27
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pikir	32
D. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
B. Jenis Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Instrumen Pengumpulan Data	37
1. Wawancara	38
2. Angket (kuisisioner).....	38
3. Dokumentasi.....	39
E. Uji Statistik Deskriptif.....	39
F. Uji Validitas Dan Realibilitas	40
1. Uji Validitas.....	40
2. Uji Realibilitas	40
G. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Asumsi Klasik	41
A. Uji Normalitas.....	41
B. Uji Multikolinieritas	42
C. Uji Heteroskedastisitas.....	42
2. Analisis Regresi Linear Berganda	43
3. Koefisien Determinasi	44
4. Uji Hipotesi	45
a. Uji T	45
b. Uji F	45
H. Sistematika Pembahasan	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum dan Sejarah Berdirinya Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah	48
1. Sejarah Singkat Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah	48
2. Fungsi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah.....	50
3. Visi Dan Misi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah.....	50
4. Stuktur Organisasi	51
5. Rincian Tugas	52
B. Karakteristik Responden Penelitian	55
C. Penyajian Data Hasil Penelitian	58
D. Uji Statistik Deskriptif	62
E. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas	65
F. Hasil Analisis Data	66
1. Uji Normalitas.....	66
2. Uji Multikolinieritas.....	67

3. Uji Heteroskedastisitas.....	68
4. Analisis Regresi Linear Berganda	69
5. Analisis Koefisien Determinasi	71
6. Uji Hipotesi.....	71
a. Uji T.....	71
b. Uji F.....	73
G. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Penerimaan Pendapatan Daerah Menurut Jenis Penerimaan Di Kabupaten Labuhanbatu Selatan.....	7
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhabatu Selatan	9
Tabel 1.3 Defenisi Operasional Variabel	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Angket	38
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Jabatan	57
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	57
Tabel 4.6 Skor Hasil Kuesioner Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.7 Skor Hasil Nilai Pengalaman Kerja	59
Tabel 4.8 Skor Hasil Nilai Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif	63
Tabel 4.10 Validitas Variabel Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.11 Validitas Variabel Pengalaman Kerja	64
Tabel 4.12 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.16 Uji Normalitas	67
Tabel 4.17 Uji Multikolineritas	68
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	70
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi	71

Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial	72
Tabel 4.21 Uji Simultan	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir	33
Gambar 2 Struktur Organisasi	51
Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin modern dari waktu ke waktu, menjadikan persaingan pada dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan juga menetapkan pendidikan yang dimilikinya. Pendidikan tidak bisa dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Sebab manusia juga yang menentukan tujuan akhir seluruh upaya pembangunan, baik perseorangan ataupun anggota masyarakat. Manusia harus diperhatikan serta disiapkan guna melakukan beragam tugas serta tanggungjawab yang dibebankan, sehingga tiap lembaga dituntut agar mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi supaya mampu membangun sebuah lembaga yang lebih baik.

Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni yang mengatur kaitan serta peranan tenaga kerja supaya efektif serta efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.”¹

Sumber daya manusia yaitu suatu faktor utama pada reformasi ekonomi, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta mempunyai keterampilan dan berdaya saing tertinggi pada persaingan global. Pada kaitannya tersebut terdapat dua hal utama mengenai keadaan SDM Indonesia yakni, terdapat ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja dan tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia relative masih rendah.

¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm, 10.

Dari dua masalah memperlihatkan bahwa terdapat kelangkaan kesempatan kerja serta rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional dalam beragam bidang kehidupan.² Sebuah lembaga berdiri sebab terdapat tujuan yang ingin dicapai. Yang mana dalam tujuan instansi tersebut dipengaruhi oleh perilaku sumber daya manusia (SDM) yang terdapat didalamnya. Untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan tersebut tergantung pada keahlian atau kemampuan SDM-nya untuk meningkatkan kinerja dari semua bagian yang ada.

Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih menjadikan persaingan dunia pekerjaan semakin meningkat. Apabila instansi tidak dapat menyikapinya, perkembangan pekerjaan pada organisasi atau instansi bisa mengalami keterlambatan. Perkembangan organisasi terkait erat dengan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, diharuskannya setiap organisasi memiliki sistem yang baik. Mengetahui perlunya eksistensi sumber daya manusia pada era global sekarang hal yang harus dicapai organisasi atau instansi yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan diharapkan bisa meningkat dalam kinerja.

Tingkat pendidikan serta pengalaman kerja bisa memengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya variasi tingkat pendidikan seorang karyawan dapat menyelesaikan kewajibannya sebagai seorang karyawan dengan cara tersendiri dalam mencapai kinerjanya. Dari segi kinerja, tingkat pendidikan membuat karyawan memiliki perbedaan pengetahuan serta pola pikir dengan karyawan lain.

²Hasibuan, hlm, 36.

Pendidikan bertujuan untuk memperbaiki kehidupan seseorang, baik pendidikan formal, non formal ataupun informal. Tingkat pendidikan bisa ditempuh dengan formal, sejak TK, SD, SMP, SMA, S1, S2, S3. Pendidikan non formal bisa didapatkan dari beragam kursus yang dilaksanakan oleh sebuah lembaga. Pendidikan informal didapat diluar wadah formal seperti lingkungan, keluarga dan sosial.

Pengalaman memperlihatkan bahwa pendidikan yang diperoleh di sekolah terkadang sangat umum serta tidak diaplikasikan dengan langsung pada pekerjaan, sehingga dapat terjadi seseorang yang telah memiliki pendidikan tinggi masih memiliki produktivitas yang rendah. Begitu juga orang yang baru bekerja ataupun kurang pengalaman kerja pada umumnya juga memiliki produktivitas yang rendah. Oleh karena itu, pengalaman kerja dapat memengaruhi produktivitas seseorang.³

Pengalaman kerja sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas tenaga kerja, sebab pengalaman kerja bisa memengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya, maka akan bertambah keterampilannya. Bertambahnya keterampilan kerja seseorang maka bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak bisa menyelesaikan pertanyaan-pertanyaan yang muncul pada pekerjaan dengan tepat.

Nitisemito menyatakan bahwa “dengan pengalaman kerja yang banyak maka keahlian jga cukup tinggi ataupun dengan pengalaman yang

³J. Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: FE UII, 1985), hlm, 30.

cukup panjang serta cukup banyak maka diharapkan mereka memiliki kemampuan yang lebih besar dibandingkan yang tanpa pengalaman”.⁴

Istilah kinerja diambil dari kata *job performance* ataupun *actual performance* yang berarti prestasi kerja ataupun prestasi sebenarnya yang dicapai seseorang individu. Definisi kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai dalam melakukan tugasnya berdasarkan dengan tanggungjawab yang diberikan.⁵

Sedangkan Hasibuan menyatakan bahwa “kinerja yaitu sebuah hasil yang dicapai individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dan waktu.”⁶

Kinerja karyawan termasuk tindakan karyawan yang dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan yang diserahkan oleh atasan. Usaha yang dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memerhatikan tingkat pendidikannya. Dari tingkat pendidikan yang memadai seseorang akan mudah melakukan tugas, sehingga menjamin tersedianya tenaga kerja yang memiliki keahlian, sebab orang yang berpendidikan dapat memakai pikirannya dengan kritis. Pendidikan adalah merupakan salah satu sektor yang memengaruhi pembangunan.⁷

Hasbullah berpendapat bahwa,
Pendidikan yaitu usaha yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok orang lain supaya menjadi dewasa ataupun mencapai tingkat hidup ataupun penghidupan yang lebih tinggi dalam artian mental.

⁴Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm, 59.

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001), hlm, 67.

⁶Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm, 94.

⁷Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan SDM* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm, 2.

Dengan pendidikan yang lebih tinggi maka seseorang mempunyai pikiran selangkah lebih maju serta dapat berpikir kedepan bagaimana rencana serta prospek yang baik untuk dilakukan. Lembaga-lembaga pendidikan termasuk sumber utama rekrutmen tenaga kerja baru, baik yang menyelenggarakan pendidikan umum ataupun pendidikan kejuruan.⁸

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah merupakan instansi yang bergerak dalam bidang perkantoran atau lembaga pemerintahan, lembaga ini berada dibawah naungan pemerintahan Kabupaten LabuhanBatu Selatan. Badan pengelolaan pendapatan daerah merupakan unsur pelaksana pemerintah di bidang pemungutan pajak, retribusi serta pendapatan daerah lainnya. Pemungutan pajak yaitu aktivitas memungut sejumlah pajak yang terutang atau sebuah transaksi, yang mana pajak merupakan pungutan yang harus dikenakan negara kepada masyarakat serta retribusi merupakan pungutan daerah untuk pembayaran atas jasa ataupun pemberian izin dari pemerintah daerah kepada perseorangan maupun badan.

Badan pengelolaan pendapatan daerah memiliki tugas untuk melaksanakan sebagai urusan rumah tangga daerah di bidang pendapatan daerah serta melaksanakan tugas berdasarkan dengan bidang lainnya. Kemudian fungsi badan pengelolaan pendapatan daerah adalah merumuskan serta melaksanakan kebijakan teknis di bidang pendapatan daerah, melakukan pembukuan serta pelaporan atas pekerjaan penagihan pajak daerah, retribusi daerah serta penerimaan asli daerah lain, dan penagihan pajak bumi serta bangunan. Badan pengelolaan pendapatan daerah juga melakukan koordinasi

⁸Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm, 120.

dibidang pendapatan daerah unit serta instansi yang berhubungan dengan rangka penentuan besarnya pajak serta retribusi.⁹

Kantor badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan memiliki jumlah pegawai sebanyak 36 orang. Pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan memiliki tingkat pendididkan dan pengalaman yang berbeda-beda, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ragam tingkat pendidikan pada pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan yaitu, SMA/Sederajat, D3, S1, dan S2. Perbedaan pendidikan membuat pola pikir dan sudut pandang pegawai berbeda-beda terhadap suatu hal.

Perbedaan tingkat pendidikan membuat pegawai memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain tingkat pendidikan yang berbeda, pengalaman kerja yang berbeda pun membuat tiap pegawai mempunyai kemampuan serta keterampilan yang tidak sama. Pegawai yang bekerja sekian lama lebih terampil dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Belakangan ini badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan mengalami peningkatan yang cukup drastis. Berikut dapat dilihat dari realisasi penerimaan pedapatan daerah berdasarkan jenis penerimaan di Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai berikut.

⁹Wawancara bersama kepala badan pengelolaan pendapatan daerah Bapak Hasan Basri Harahap di lakukan pada hari rabu 11 april 2018 di kantor badan pengeloaan pendapatan daerah, pukul 10:15 WIB.

Tabel 1.1
Realisasi penerimaan pendapatan daerah menurut jenis penerimaan di
kabupaten labuhanbatu selatan 2013 – 2017
(Juta Rupiah)

No	Jenis Penerimaan	2013	2014	2015	2016	2017
1	Pendapatan asli daerah	26701	36386	32286	42507	43102
a	Pajak Daerah	15320	18270	10820	14129	15132
b	Retribusi Daerah	2052	2728	9806	11430	12023
c	Bagian Laba BUMD	-	-	-	-	-
d	Penerimaan lain-lain	9329	15388	12657	16948	16949
2	Dana Perimbangan	510632	547729	568363	731551	732120
a	Bagi Hasil Pajak	55617	43515	45285	60361	70402
b	Bagi Hasil Bukan Pajak	1222	2167	2768	1776	2032
c	Dana Alokasi Umum	400567	450151	427015	513547	521020
d	Dana Alokasi Khusus	53226	52260	93295	155867	155870
3	Pinjaman Daerah	-	-	-	-	-
4	Bantuan/ Hibah	41 501	15 509	11 070	9032	9106
	Jumlah	578 834	599624	611724	783090	792150

Sumber: kantor badan pengelolaan pendapatan daerah kabupaten labuhanbatu selatan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui telah terjadi peningkatan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2017. Realisasi penerimaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan di tahun anggaran 2013 sebesar 578.834 juta rupiah. Penerimaan itu diperoleh dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebesar 26.701 juta rupiah, dana perimbangan sebesar 510.632 juta rupiah, serta bantuan atau hibahnya sebesar 41.501 juta rupiah. Realisasi penerimaan Kabupaten Labuhanbatu

Selatan di tahun anggaran 2014 sebesar 599.624 juta rupiah. Penerimaan itu diperoleh dari Pendapatan Asli Daerah sebesar 36.386 juta rupiah, dana perimbangan sebesar 547.729 juta rupiah, sert bantuan atau hibahnya sebesar 15.509 juta rupiah. Realisasi penerimaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan di tahun anggaran 2015 sebesar 611.724 juta rupiah. Penerimaan itu diperoleh dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebesar 32.286 juta rupiah, dana perimbangan sebesar 568.363 juta rupiah, serta bantuan atau hibahnya sebesar 11.070 juta rupiah. Realisasi penerimaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan di tahun anggaran 2016 sebesar 783.090 juta rupiah. Penerimaan itu diperoleh dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebesar 42.507 juta rupiah, dana perimbangan sebesar 731.551 juta rupiah, dan serta bantuan atau hibahnya sebesar 9.032 juta rupiah. Realisasi penerimaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan di tahun anggaran 2017 sebesar 792.150 juta rupiah. Penerimaan itu diperoleh dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebesar 43.102 juta rupiah, dana perimbangan sebesar 732.120 juta rupiah, serta bantuan atau hibahnya sebesar 9.106 juta rupiah. Pada setiap tahunnya pendapatan asli daerah (PAD) meningkat setiap tahunnya dan dana perimbangan juga demikian meningkat nsetiap tahunnya, tetapi tidak dengan bantuan atau hibahnya pada tahun 2013 bantuan atau hibahnya begitu meningkat. Namun pada tahun 2014 samapi tahun 2017 dana bantuan atau hibah malah semakin menyusut.

Dengan meningkatnya dan turunnya pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sikap mental, pendidikan, pengalaman, keterampilan, manajemen, lingkungan, teknologi dan kesempatan berprestasi. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan namun dikarenakan keterbatasan waktu, peneliti lebih terfokus pada tingkat pendidikan serta pengalaman kerja.

Berdasarkan observasi awal tingkat pendidikan pada pada kantor dinas badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan yaitu:

Tabel 1. 2
Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah
Kabupaten LabuhanBatu Selatan

No	Nama Pegawai	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Divisi/Bagian
1	Hasan Basri Harahap	S2	22 tahun	Plt. Kepala badan pengelolaan pendapatan daerah
2	Ernawati Panjaitan	S1	3 tahun	Kasubag. Umum dan penata usaha keuangan
3	Salatieli Laoli	S1	2 tahun	Staf sekretariat
4	Syaefa Elfi Santi	S1	4 tahun	Staf sekretariat
5	Misdia Wati	D3	4 tahun	Staf sekretariat
6	Hasran Ilham Harahap	SMA	3 tahun	Staf sekretariat
7	Rudi Afrizal	S2	3 tahun	Kabid. pajak dan retribusi daerah
8	Evi Juliana	S1	3 tahun	Kasubbid. Pendaftaran dan pendataan
9	Hj. Siti Harnisya Siregar	S1	4 tahun	Kasubbid. Penetapan
10	Rudy Novian	S1	2 tahun	Kasubbid. Penagihan
11	Muri Handoko	S1	3 tahun	Kabid. pengendalian dan pelaporan
12	Gabena	S1	2 tahun	Kasubbid. Pembinaan dan penyuluhan
13	Muhammad Yahya	S1	2 tahun	Kasubbid. Evaluasi, pengendalian dan pelaporan
14	Hikmah	D3	4 tahun	Staf bidang pengendalian dan pelaporan
15	Rahmawati Rambe	S1	2 tahun	Kabid. PBB P2 dan BPHTB
16	Mariani Siregar	S1	2 tahun	Kasubbid. Pelayanan, pengelolaan data dan informasi
17	Suwono	S1	2 tahun	Kasubbid. Penagihan dan keberatan
18	Khoirul Amri Pulungan	S1	2 tahun	Kasubbid. Pendataan dan penilaian
19	Andi Saputra	D3	3 tahun	Operator Komputer

20	Irsan Suzana Nasution	D3	3 tahun	Operator komputer
21	Nur Ayu Fitri Saragi	D3	3 tahun	Operator komputer
22	Utami Tri Hariyanti	D3	3 tahun	Operator komputer
23	Irvan Ageng Saftria	SMA	3 tahun	Supir eselon II
24	Ismail Matondang	S1	2 tahun	Tenaga administrasi eselon II
25	Hadiansya Putra	S1	3 tahun	Tenaga administrasi
26	Hasyim Siregar	S1	3 tahun	Tenaga administrasi
27	Zulfan Efendi Tanjung	S1	2 tahun	Tenaga administrasi
28	Julia Ulfah Siregar	S1	2 tahun	Tenaga administrasi
29	Ahmad Syahputra Hsb	S1	3 tahun	Tenaga administrasi
30	Yusrina Sari Harahap	S1	3 tahun	Tenaga administrasi
31	Ribuan Guntur Siregar	S1	3 tahun	Tenaga administrasi
32	Burhanuddin Rambe	SMA	3 tahun	Petugas pengutip pajak
33	Darlun Harahap	SMA	4 tahun	Petugas pengutip pajak
34	Maritoh Tanjung	D3	4 tahun	Petugas pengutip pajak
35	Pahwin Nasution	SMA	3 tahun	Petugas kebersihan
36	Hendra Kurniawan Siregar	SMA	3 tahun	Penjaga kantor

Sumber: kantor badan pengelolaan pendapatan daerah kabupaten labuhan batu selatan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui perbedaan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang di pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan. Tingkat pendidikan serta pengalaman kerja sangat utama guna meningkatkan hasil kerja pegawai. Dengan latar pendidikan serta pengalaman kerja yang tidak sama yang dimiliki oleh pegawai badan

pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan bisa mencapai peningkatan kinerja dengan meningkatnya pendapatan daerah setiap tahunnya.

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. LabuhanBatu Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan dari permasalahan umum yang berkaitan dengan keahlian yang ada serta menarik untuk dipecahkan.¹⁰ Menurut latar belakang di atas dapat di identifikasikan bahwa faktor-faktor yang diperkirakan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan sebagai berikut:

1. Seperti apakah pendidikan di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan.
2. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan.
3. Bagaimana hubungan pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan.

¹⁰Mudrajad kuncoro, metode riset untuk bisnis dan ekonomi (jakarta: PT. Gelora aksara pratama, 2009), hlm, 30.

C. Batasan Masalah

Ada beberapa faktor penyebab dari masalah dalam penelitian ini, maka dalam bagian ini peneliti membatasi atau memilih faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab masalah penelitian ini yaitu, pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah kabupaten LabuhanBatu Selatan. Tujuan peneliti membatasi masalah ini agar dapat mengungkapkan masalah yang ada secara cermat, tuntas, dan detail. Selain itu juga keterbatasan waktu serta kemampuan peneliti maka tidak seluruh faktor-faktor tersebut diteliti.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas yang menjadi rumusan masalah penelitian ini, apakah ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah kabupaten LabuhanBatu Selatan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah kabupaten LabuhanBatu Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Tujuan peneliti pada penelitian ini berharap mampu memberi beberapa manfaat. Manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi peneliti

Menjadi wawasan serta pengetahuan yang lebih tentang kinerja karyawan serta mengetahui hal-hal yang melatar belakangi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Dan untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan pada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

2. Bagi Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan

Sebagai bahan referensi pada perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Dan sebagai bahan tambahan bagi mahasiswa dalam pengembangan penelitian berikutnya.

4. Bagi masyarakat luas

Sebagai salah satu sumber informasi mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Untuk menambah wawasan pembaca tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti tiap variabel penelitian sebelum dilakukannya analisis, instrument, dan sumber pengukuran diperoleh dari mana..¹¹ Definisi operasional termasuk bagian yang mendefinisikan konsep ataupun variabel

¹¹V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian: Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015), hlm, 77.

agar dapat di ukur, dengan melihat indikator dari sebuah konsep ataupun variabel.¹²

Variabel di artikan sebagai sesuatu yang menjadi objek pengamatan peneliti. Sering juga variabel penelitian ini diartikan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa ataupun gejala yang akan diteliti. Sebelum peneliti menyusun definisi operasional, peneliti harus membuat definisi konseptual variabel peneliti terlebih dulu.¹³

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y). Untuk menghindari kesalahpahaman, terdapat istilah yang dipakai pada penelitian, maka dibuatlah definisi operasional variabel untuk menjelaskan beberapa istilah yaitu:

Tabel 1.3
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas secara menyeluruh yang diselesaikan oleh karyawan berdasarkan tugas yang diberikan	a. Standar kerja b. Kualitas c. Tanggung jawab d. Pencapaian kerja. ¹⁴	Ordinal

¹²Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), hlm, 97.

¹³Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 1998), hlm, 72.

¹⁴Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm, 67.

2.	Pendidikan (X ₁)	Sebuah aktivitas yang dilakukan guna meningkatkan umum karyawan yakni di dalamnya yaitu peningkatan penguasaan teori serta keterampilan guna menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan.	a. Jenjang pendidikan b. Tingkat pengetahuan c. Keterampilan Penguasaan teori. ¹⁵	Ordinal
3.	Pengalaman kerja (X ₂)	Penguasaan pengetahuan serta keterampilan karyawan yang diukur menurut lama masa bekerja tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya didapatkan dari tempat kerja.	a. Latar belakang pendidikan b. Bakat c. Masa kerja d. Penguasaan pengetahuan. ¹⁶	Ordinal

H. Sistematika Pembahasan

Agar memudahkan peneliti untuk menyusun skripsi selanjutnya, maka peneliti mengklarifikasikannya menjadi lima bab yakni:

Bab pertama, yakni pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Pada latar

¹⁵Ranu Pandojo, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm, 89.

¹⁶Handoko T. Hani, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi Edisi Ke Satu* (Yogyakarta: BPFE, 2014), hlm, 24.

belakang masalah adalah dasar untuk memberikan kepada pembaca mengenai apa yang ingin disampaikan peneliti.

Identifikasi masalah penelitian adalah untuk melihat proses penemuan masalah, pada identifikasi masalah ini mengungkapkan sejumlah faktor penyebab timbulnya masalah dalam penelitian. Batasan masalah ialah upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas sehingga penelitian ini dapat terfokus untuk dilakukan. Rumusan masalah yaitu suatu pertanyaan yang mana jawabannya akan dicari dari pengumpulan data.

Defenisi operasional variabel ialah variabel penelitian yang di maksudkan guna memahami definisi tiap variabel sebelum dilaksanakan analisis, instrument, dan sumber pengukuran diperoleh dari mana. Tujuan penelitian ialah untuk melihat kebenaran suatu peristiwa yang akan diteliti, disini menguraikan tentang latar belakang dengan kegunaan penelitian ialah untuk menjadikan pedoman masalah, identifikasi baru bagi peneliti dalam penelitian ini, kemudian untuk sebuah perusahaan dan untuk masyarakat umum.

Bab kedua, berisi tentang landasan teori, landasan teori termasuk teori yang relevan yang dipakai guna menjelaskan mengenai variabel yang akan diteliti serta sebagai dasar guna memberi jawaban sementara atas rumusan masalah yang diajukan. Kerangka teori ialah inti dari teori yang sudah dikembangkan yang mendasari perumusan hipotesis, yakni teori yang dikembangkan guna memberi jawaban atas pendekatan pemecahan masalah yang menunjukkan hubungan antara variabel menurut pembahasan teoritis.

Bab ketiga, membahas tentang metode penelitian. Metode penelitian ialah proses ataupun cara ilmiah guna memperoleh data yang akan dipakai guna kebutuhan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. LabuhanBatu Selatan yang beralamat jala lintas Sumatera komplek ruko Simaninggir N0. 61-63, Kotapinang. Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu kuantitatif, sementara populasi pada penelitian ini sebanyak 36 karyawan dan sampel sebanyak 36.

Bab keempat, yang membahas tentang hasil penelitian yang berisikan Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendaoatan Daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.

Bab kelima, yaitu penutup yang membahas tentang kesimpulan sert saran. Kesimpulan terdiri dari jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah. Saran yaitu yang teridiri dari pokok-pokok pikiran peneliti terhadap pihak yang berhubungan dengan masalah ataupun objek penelitian guna menjadi bahan pertimbangan serta tindakan mereka.

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *jobperformance* ataupun *actual performance* yakni prestasi kerja ataupun prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan fungsinya berdasarkan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.¹⁷ Pengertian kinerja yaitu hasil karyawan yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam sebuah organisasi, berdasarkan wewenang serta tanggungjawab masing-masing.¹⁸

Kinerja termasuk juga hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan padanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan untuk kemampuan dalam melakukan tugas berdasarkan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja juga diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang diraih dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.¹⁹

¹⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm, 49.

¹⁸G. A. Ticoalu, *Dasar-Dasar Manajemen, Diterjemahkan Dari "Judul Buku Asli"* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992), hlm, 224.

¹⁹Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm, 149.

Payaman Simanjuntak menyatakan bahwa “kinerja yaitu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan yaitu tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.”²⁰ Cooper menyatakan kinerja yaitu tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, ataupun divisi dengan memakai kemampuan yang ada serta batasan-batasan yang telah ditentukan guna mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.²¹

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yakni:

- (a) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai yakni kemampuan (*ability*), potensi (*IQ*), kemampuan reality (*knowledge + skill*).
- (b) Faktor motivasi, motivasi berasal dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja.
- (c) Inisiatif, inisiatif yakni yang berhubungan dengan daya pikir serta kreatifitas dalam membentuk ide guna merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.²²

Byar dan Rue menyatakan terdapat dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja ataupun kinerja, yakni faktor individu serta lingkungan.

Faktor-faktor individu tersebut yaitu:

²⁰Veitzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), hlm, 406.

²¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm, 159.

²²Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm, 67-68.

- (1) Usaha (*effort*) yang memperlihatkan sejumlah sinergi fisik serta mental yang dipakai dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- (2) *Abilities*, yakni sifat-sifat personal yang dibutuhkan guna melakukan sebuah tugas.
- (3) *Role* ataupun *task perception*, yakni segala perilaku serta kegiatan yang dirasakan perlu oleh individu guna menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Dan adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja ataupun kinerja yaitu keadaan fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain organisasi, dan keberuntungan. Guna mengukur perilaku itu sendiri ataupun sampai mana individu berperilaku berdasarkan dengan apa yang diharapkan oleh institusi, yakni prestasi kerja atau kinerja biasanya dihubungkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang sudah ditentukan. Pada penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang termasuk bidang prestasi atau kinerja kunci bagi perusahaan yang berhubungan. Bidang prestasi atau kinerja kunci itu yakni:²³

- (a) Hasil kerja, tingkat kuantitas ataupun kualitas yang sudah dihasilkan erta sampai mana pengawasan yang dilakukan.
- (b) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang akan memengaruhi kuantitas serta kualitas dari hasil kerja.

²³Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm, 152-153.

- (c) Inisiatif, tingkat inisiatif sepanjang melaksanakan tugas pekerjaan terutama dalam hal penanganan masalah yang muncul.
- (d) Kecekatan mental, tingkat kemampuan serta kecekatan dalam menerima instruksi kerja serta penyesuaian dengan cara kerja.
- (e) Sikap, tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
- (f) Disiplin waktu serta absensi, tingkat ketetapan waktu serta kehadiran.

c. Sistem Penilaian Kerja

Sistem penilaian kerja ada memiliki bagian pokok yakni, *pertama* spesifikasi pekerjaan yang harus dilakukan oleh bawahan serta kriteria yang memberikan penjelasan mengenai kinerja yang baik yang mampu dicapai. *Kedua*, terdapat mekanisme guna pengumpulan informasi serta pelaporan tentang cukup atau tidak perilaku yang terjadi dalam kenyataan daripada dengan kriteria yang berlaku.²⁴

Guna memperoleh pengukuran yang objektif sudah pasti harus disusun sebuah sistem pengukuran yang baik dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- a). Sistem pengukuran berjalan dengan tujuan organisasi secara menyeluruh.

²⁴Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm, 169.

- b). Kesalahan pengukuran harus dihindari sebab selain menyebabkan pimpinan salah dalam menentukan keputusan juga menyebabkan.
- c). Sistem pengukuran harus mempertimbangkan akibat yang dapat muncul pada individu yang di evaluasi.

d. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Dalam islam kerja merupakan pelaksanaan dari ibadah. Maksudnya, Islam membuat dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan relasi antara manusia demi memenuhi keperluan hidup, namun juga sebagai bentuk ideal dari ibadah terhadap Allah SWT.²⁵

Dalam kehidupan sehari-hari sebagai umat islam diperintahkan Allah agar patuh dan bertaqwa kepada-Nya, selain itu umat Islam juga di tuntut untuk bekerja sesuai dengan yang disyariatkan dalam agama, Allah menyuruh memilih pekerjaan yang diridhoi-Nya. Islam menyuruh umatnya untuk bekerja dan berusaha dalam mencari rezeki, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

²⁵Azhari Akmal Tarigan, *Bank Syariah Pada Milenium Ketiga* (Medan: IAIN PREES, (Anggota IKAPI, 2002), hlm,234.

Artinya: Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁶

Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum. Maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberikan ganjaran amal kamu itu, dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyelesaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu, dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah SWT. Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak kepermukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidikan yang sikap serta tata laku seseorang ataupun pengajaran serta pelatihan.²⁷ Pendidikan termasuk salah satu faktor penting untuk peningkatan SDM yang dapat menopang gerak pembangunan. Di zaman reformasi yang diiringi oleh

²⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Sygma Examedia Arkanleem, 2009), hlm, 203.

²⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm, 232.

otonomi daerah menurut Undang-Undang No. 2 tahun dan Undang-Undang No. 25 mengenai perimbangan keuangan pusat dan daerah mempunyai dampak logis pada kewenangan daerah yang semakin otonom, yakni didalamnya mengenai bidang pendidikan.²⁸ Pendidikan yaitu investasi yang dapat menghasilkan manusia-manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk pembangunan sebuah bangsa.

Tingkat pendidikan yaitu tahapan pendidikan yang ditentukan menurut tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, serta kemampuan yang di kembangkan. Pendidikan tidak sama dengan pelatihan, pendidikan lebih bersifat filosofis serta teoritis. Pendidikan serta pelatihan mempunyai tujuan yang serupa, yakni pembelajaran. Pada pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Dari pemahaman, karyawan memungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambilan inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, serta menjadi karyawan yang efektif serta efisien dalam melaksanakan pekerjaan.²⁹

b. jenjang Pendidikan

berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan yaitu tahapan pendidikan yang ditentukan menurut tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang

²⁸Muhammad Rohman Sofan Amri, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hlm, 13.

²⁹Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm, 110.

akan dicapai serta kemampuan yang dikembangkan.³⁰ Jenjang pendidikan formal yakni:

- 1). Pendidikan dasar
- 2). Pendidikan atas
- 3). Pendidikan tinggi

c. Spesifikasi Atau Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan yakni sebelum karyawan direkrut terlebih dulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nanti dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang berdasarkan dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut pengertian yang ada pada Kms Besar Bahasa Indonesia, pengalaman termasuk segala sesuatu yang pernah di alami, sedangkan kerja yaitu aktivitas yang mengerjakan sesuatu. Konsep kerja dapat diartikan sebagai proses penciptaan ataupun pembentukan nilai baru (tambah) pada sebuah unit sumber daya.³¹

Berdasarkan paparan di atas diketahui bahwa pengalaman kerja yaitu aktivitas melaksanakan segala sesuatu yang pernah dialami oleh

³⁰Undang-Undang No.20 Tahun 2003, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), hlm, 3.

³¹Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), hlm, 41.

seseorang.³² Pengalaman kerja akan mampu memberi keuntungan untuk seseorang dalam melakukan kerja berikutnya sebab setidaknya orang tersebut sudah pernah melaksanakan pekerjaan itu sehingga dia dapat mengetahui pekerjaan yang akan ia hadapi.

Nitisemito menyatakan bahwa masa kerja yaitu lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya untuk perusahaan tertentu. Sampai mana tenaga kerja dapat mencapai hasil memuaskan dalam bekerja berdasarkan dari kemampuan, kecakapan serta keterampilan tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.³³ Masa kerja yaitu lamanya seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi.

Sujono N, masa kerja yaitu lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi dalam Sulistino menyatakan senioritas yaitu masa kerja seorang pekerja apabila ditentukan pada hubungan kerja maka senioritas yaitu masa kerja seseorang di perusahaan tertentu. Maka disimpulkan bahwa masa kerja yaitu lamanya seorang pegawai bekerja pada suatu instansi.³⁴

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yaitu tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang bisa diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama orang bekerja semakin bertambah pengalaman terhadap pekerjaan. Dengan banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang pekerja maka orang

³²Donni Juni Priansyah, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm, 334.

³³Nitisemito, *Manajemen Personalia*, hlm, 228.

³⁴Stephen P Robins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm, 68.

tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya. Sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, berarti orang tersebut memiliki efektivitas kerja yang baik.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengalamn Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja di dalamnya sebuah perusahaan, maka ada juga hal yang dapat memengaruhi pengalaman kerja yaitu:

1. Latar belakang pendidikan, yakni pendidikan, kursus, latihan bekerja, guna memperlihatkan apa yang sudah dilakukan seseorang di masa yang lalu.
2. Bakat serta minat, guna memperkirakan minat serta kapasitas ataupun kemampuan serta tanggungjawab seseorang.
3. Sikap serta keperluan guna meramalkan tanggungjawab serta wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis serta manipulative guna mempelajari kemampuan penilaian serta penganalisisan.
5. Keterampilan serta kemampuan teknik pekerjaan.

Foster menyatakan bahwa terdapat beberapa hal menetapkan berpengalaman atau tidak seorang karyawan begitu juga sebagai indikator pengalaan kerja yakni:

a. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran mengenai lama waktu ataupun masa kerja yang sudah ditempuh seseorang dapat memahami tugas sebuah pekerjaan serta sudah melakukan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan serta kecerampilan yang dimiliki

Pengetahuan mengarah pada konsep, prosedur, prinsip kebijakan ataupun informasi lain yang diperlukan oleh pegawai. Pengetahuan juga melingkup kemampuan guna memahami serta menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan mengarah pada kemampuan fisik yang diperlukan guna mencapai ataupun menjalankan suatu tugas ataupun pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan serta peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknik peralatan serta teknik pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan serta menjadi rujukan untuk penelitian ini, dapat diketahui dari tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Hasil
1.	Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI	Latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja memiliki pengaruh secara signifikan

		Syariah KCP Kediri.	terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan nilai Fhitung sebesar 75,613 dan tingkat signifikansi 0,000.
2.	Hesti Wulansih (2014)	Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali.	Tingkat pendidikan dan pengalaman Kerja yang digunakan pada penelitian ini, dapat dinyatakan lemah terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal itu dipaparkan dari perolehan nilai koefisien determinasi yang jauh di bawah 50%.
3.	Syaiful Anwar (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati.	Secara simultan pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja.
4.	Juni Sahara Sitompul (2016)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pelayanan dan Kekayaan Negara dan Lelangan Padangsidempuan	Secara parsial pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.	Andika Dwi Putra Pamungkas, Djamhur Hamid, dan Arik Prasetya (2017)	Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Inka (Persero)	Pendidikan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan kerja dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,057 serta pengalaman kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,709
6.	Mifta Septarina (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang	Tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t sebesar 4,997 dan lamanya bekerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t sebesar 2,266

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan peneliti terdahulu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Persamaan dan perbedaan peneliti dengan penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah terletak sama pada variabelnya, dimana variabel X nya sama dan berbeda pada variabel Y nya, jika Ayuk Wahdanfiari Adibah mengukur

etos kerja (Y) pada karyawan bank BNI syariah kantor cabang Kediri, peneliti mengukur kinerja karyawan (Y) pada badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.

- b. Persamaan dan perbedaan peneliti dengan penelitian Hesti Wulansih terletak pada variabelnya, dimana variabel X nya sama dengan peneliti dan perbedaannya terdapat pada variabel Y nya, dimana Hesti Wulansi mengukur produktivitas kerja (Y) pada perusahaan furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali, sedang peneliti mengukur kinerja karyawan (Y) pada badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.
- c. Persamaan dan perbedaan peneliti dengan penelitian Syaiful Anwar terletak pada variabelnya, dimana variabel Syaiful Anwar memiliki 3 variabel X dan mengukur produktivitas karyawannya, sedangkan peneliti hanya memiliki 2 variabel X dan mengukur kinerja karyawannya, persamaan peneliti dan penelitian Syaiful Anwar menggunakan regresi sederhana.
- d. Persamaan dan perbedaan peneliti dengan Juni Sahara Sitompul terletak pada pada variabel X nya, dimana Juni Sahara Sitompul menggunakan Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel X nya, sementara peneliti menggunakan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel X nya, dan persamaan peneliti dengan Juni Sahara Sitompul adalah sama-sama mengukur kinerja.
- e. Persamaan dan perbedaan peneliti dengan Andika Dwi Putra Pamungkas, Djamhur Hamid, dan Arik Prasetya adalah terletak pada variabelnya,

dimana peneliti dan Andika Dwi Putra Pamungkas dkk menggunakan variabel X yang sama, sementara letak perbedaannya terdapat pada variabel Y nya, dimana Andika Dwi Putra Pamungkas dkk mengukur kemampuan (Y_1) dan kinerja (Y_2), sementara peneliti mengukur satu variabel Y.

- f. Persamaan dan perbedaan peneliti dengan Mifta Septarina adalah sama-sama menggunakan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaannya adalah peneliti melakukan penelitian di kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.

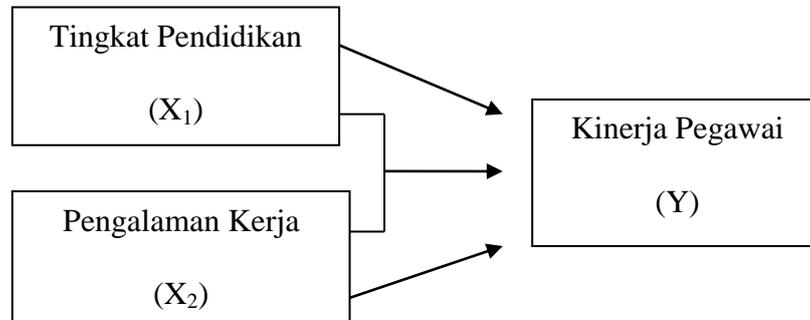
C. Kerangka pikir

Kerangka berfikir yaitu model konseptual mengenai bagaimana teori memiliki hubungan dengan beragam faktor yang sudah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.³⁵ Penentuan kerangka pemikiran dibutuhkan untuk memberi penjelasan peralatan hingga jawaban sementara terhadap masalah yang sudah dirumuskan. Menurut Sumarso, penentuan kerangka pemikiran termasuk salah satu paradig dan juga tuntutan guna pemecahan masalah penelitian ilmiah.

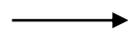
³⁵Sugiono Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm, 60.

Dari landasan teori di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah:

Gambar 1. Kerangka Pikir



Keterangan:



: Memengaruhi

X₁ : Tingkat Pendidikan (variabel bebas)

X₂ : Pengalaman Kerja (variabel bebas)

Y : Kinerja Pegawai (variabel terikat)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih harus di uji ataupun rangkuman kesimpulan teoritis yang di peroleh dari tinjauan pustaka.³⁶ Adapun hipotesis pada penelitian ini yakni:

H_{o1}: Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pendapatan daeran Kab. LabuhanBatu Selatan.

H_{a1}: Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.

³⁶Nanang Martono, *Metode Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm, 63.

H_{o2}: Tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.

H_{a2}: Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.

H_{o3}: Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalam kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.

H_{a3}: Terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalam kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini yaitu Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. LabuhanBatu Selatan yang beralamat jalan lintas Sumatera komplek ruko, Simaninggir No. 61-63, Kotapinang. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2018 sampai selesai.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu data yang diukur pada sebuah skala numeric (angka).³⁷ Sedangkan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif yakni penelitian yang dilakukan guna mengetahui gambaran suatu variabel, baik satu variabel ataupun lebih, dengan tidak membuat perbandingan ataupun menghubungkannya dengan variabel lain.

C. Populasi Dan Sampel

1. Pengertian Populasi

Dalam penelitian, populasi berguna menyebutkan semua anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian ataupun termasuk seluruh dari objek penelitian. Menurut Sugiyono dalam bukunya metode penelitian bisnis populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek serta subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan

³⁷Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, hlm, 145.

oleh peneliti guna dipelajari yang selanjutnya diambil kesimpulannya³⁸ Dan menurut Suharsimi Arikunto populasi yaitu seluruh objek penelitian, jika seseorang ingin meneliti seluruh bagian yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya termasuk penelitian populasi.³⁹

Populasi yang dipakai pada penelitian ini yaitu semua karyawan badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. LabuhanBatu Selatan yaitu sebanyak 36 orang.

2. Pengetian Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi di ambil berdasarkan prosedur tertentu hingga dapat mewakili populasinya.⁴⁰ Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada oleh populasi tersebut. apabila populasi besar serta tidak memungkinkan memahami seluruh yang ada pada populasi seperti sebab keterbatasan dana, tenaga serta waktu, maka peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi tersebut. Adapun sampel pada penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan. Menurut suharsimi arikunto, “ jika subjeknya kurang daripada 100, maka lebih baik diambil semua. Dan apabila subjeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% ataupun 2-25% atau lebih.”⁴¹

³⁸Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm, 33.

³⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm, 130.

⁴⁰Mardalis Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm, 55.

⁴¹Mardalis, hlm, 134.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data penelitian yang didapatkan langsung dari karyawan badan pengelolaan pendapatan daerah Kab. Labuhanbatu Selatan. Baik dilakukan melalui wawancara serta alat lain. Adapaun data primer dikumpul oleh peneliti dengan menyebar angket.

b. Data Sekunder

sumber data yang didapatkan dari literature, jurnal ataupun data-data yang berkaitan dengan tujuan penelitian serta dokumen dan arsip yang ada pada perusahaan.

D. Instrumen pengumpulan data

Instrument yaitu alat yang berguna mengumpulkan data, instrument yang baik pada sebuah penelitian sangat utama karena dapat menjamin pengambilan data yang dipakai pada penelitian ini yaitu angket. Angket yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan tujuan agar orang yang diberi bersedia memberi respon berdasarkan dengan permintaan pengguna.⁴²

Pengumpulan data merupakan alat bantu penelitian dalam pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

⁴²Mardalis, hlm, 136.

1. Wawancara

Wawancara yaitu bentuk komunikasi langsung antara peneliti dengan responden. Komunikasi berlangsung dengan bentuk tanya-jawab dengan tatap muka.⁴³ Berdasarkan survei awal wawancara peneliti dengan karyawan Julia ulfa ia menyatakan bahwa ” karyawan belum semuanya dapat menjalankan tugas dengan semestinya terkadang masi ada karyawan yang kurang memahami tugas yang diberikan kepadanya”.⁴⁴

2. Angket (kuisisioner)

Kuisisioner adalah serangkain atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis.⁴⁵ Data yang dihimpun dari angket atau kuesioner termasuk data primer ataupun sebagai penunjang daam membahas permasalahan.⁴⁶

Tabel 3. 1
Kisi-kisi angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal
1	Tingkat pendidikan (X1)	a. Jenjang pendidikan	1, 2,
		b. Tingkat Pengetahuan	3, 4,
		c. KeterampilanPenguasaan teori	5, 6,7
2	Pengalaman Kerja (X2)	a. Latar belakang pendidikan	8, 9
		b. Bakat	10, 11
		c. Masa kerja	12, 13 14, 15

⁴³W Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), hlm, 119.

⁴⁴Wawancara dengan karyawan Julia Ulfa dilaksanakan pada hari rabu 11 April 2018 di kantor badan pengelolaan pendapatan daerah, 14: 30 WIB.

⁴⁵Burhan Bung, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm, 133.

⁴⁶P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm, 56.

		d. Penguasaan pengetahuan	
3	Kinerja karyawan (Y)	a. kualitas b. Tanggung jawab c. Pencapaian kerja	16, 17 18, 19 20, 21 22,23, 24,25

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu barang-barang tertulis. Pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis misal buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan lainnya. Metode dokumentasi dapat dilakukan dengan:

- 1) Pedoman dokumentasi yang terdiri dari garis-garis besar ataupun kategori yang akan dicari datanya.
- 2) *Chek-list*, yakni daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya. Pada penelitian ini peneliti hanya memberi tanda ataupun *tally* tiap pemunculan gejala yang dimaksud.⁴⁷

E. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu yang berfungsi untuk memberi gambaran atas objek yang diteliti dari data sampel ataupun populasi sebagaimana adanya, statistika deskriptif merupakan ilmu pengetahuan statistik yang mempelajari tata cara penyusunan data penyajian suatu data yang dikumpulkan pada suatu penelitian.⁴⁸

⁴⁷Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, hlm, 158.

⁴⁸N Martono, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta Gava Media, 2010) , hlm, 19.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian mengenai isi ataupun arti sebenarnya yang diukur. Alat sebuah instrumen pengukuran dinyatakan valid apabila instrumen dapat diukur. Uji validitas berguna mengetahui layakanya butri-butir pertanyaan pada daftar pertanyaan untuk mendefinisikan suatu variabel.

Uji validitas dilakukan di setiap butir pertanyaan yang hasilnya diperoleh dari r hitung yang dibandingkan dengan r tabel yang mana diperoleh dari df (*degrataee of freedom*) = $n-2$ (signifikan 10% n = jumlah sampel). Jika r tabel < r hitung maka data dinyatakan valid dan jika r tabel > r hitung maka data dinyatakan tidak valid, dapat diuji dengan SPSS versi 23.

2. Uji Realibilitas

Menurut Imam Ghozali dalam bukunya aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS uji reliabilitas berguna mengetahui konsistensi alat ukur yang pada umumnya memakai kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur akan mendapat pengukuran yang tepat konsisten apabila pengukuran diulang kembali. Metode yang selalu dipakai pada penelitian guna mengukur skala rentang (seperti skala liter 1-5) yaitu *Cronbach Alpha*.

Guna menetapkan apakah instrument reliable ataupun tidak suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* dengan batasan 0.60 yang dimana: (1) Apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan mengukur variabel tersebut yaitu

reliabel. (2) Apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut yaitu tidak reliabel.⁴⁹

G. Teknik Analisis Data

Analisis data teknik deskriptif kuantitatif adalah untuk memanfaatkan presentase langkah awal dari seluruh analisis. Sesudah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan menganalisis data. Metode yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS versi 23.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini bertujuan apakah model regresi variabel terikat serta variabel bebas berdistribusi normal atau tidak.

Untuk pengujian uji normalitas bisa menggunakan SPSS dengan metode *one sample kolmogorof-Smirnov*. Disebut datanya normal yaitu dengan melihat nilai *absolute*. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pada P plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Jika plot dari keduanya berbentuk linear maka garis tersebut lurus, maka hal termasuk indikasi bahwa residual menyebar normal.

⁴⁹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Diponegoro, 2006), hlm, 45.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu antar variabel independen yang ada di dalam model regresi mempunyai hubungan linear yang sempurna ataupun mendekati sempurna di antara variabel bebasnya.⁵⁰ Uji multikolinieritas adalah uji untuk melihat apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel variabel independen di dalam regresi. Hal ini ditentukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), yakni apabila nilai $VIF < 0$ atau 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.⁵¹ Uji ini bertujuan agar mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Berikut beberapa kriteria pengambilan keputusan adalah:

$VIF > 10$ terdapat multikolinieritas

$VIF < 10$ tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance $< 0,01$ mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance $> 0,01$ tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Adalah suatu kondisi yang mana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk seluruh nilai variabel bebas, yang mana uji ini berguna untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual ataupun satu pengamatan lainnya.

⁵⁰Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengelolaan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2014), hlm, 163.

⁵¹Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: PT. Buku Kita, 2008), hlm, 36.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada ataupun tidak asumsi klasik heteroskedastisitas, yakni apabila keadaan varian error-nya (Y) tidak sama. Prasyarat yang harus dipenuhi pada model regresi yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitutidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kriteria suatu regresi disebut terdeteksi heteroskedastisitas jika diagram pencar residual membentuk pola tertentu.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linear antara dua ataupun lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang dipakai untuk memprediksi ataupun meramalkan sebuah nilai variabel dependen menurut variabel independen.⁵² Pendidikan serta pengalaman merupakan variabel independen (X_1 dan X_2) serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang berguna pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Variabel

X_1 : Pendidikan

⁵²Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistic Dengan SPSS* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2012), hlm, 80.

X₂ : pengalaman

e : Error

3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berguna mengetahui sebesar apa kemampuan variabel independen (tingkat pendidikan serta pengalaman kerja) menjelaskan variabel dependen terikat (kinerja) ataupun guna mengetahui besar sumbangan ataupun kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X₁ dan X₂) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti pada penelitian ini. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu ataupun mendekati satu.⁵³

Analisis determinasi pada regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R² (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.⁵⁴

Rumusnya yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien Determinasi

R² = Jumlah kuadrat dari koefisien korelasi

⁵³Morisan Morisan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm, 349.

⁵⁴Setiawan Dwi Endah Kusri, *Ekonometrika* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010), hlm, 654.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t berguna mengetahui apakah parsial pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi.

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

uji F berguna mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel dependen.⁵⁵ Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian:

- 1) Apabila nilai F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak ($\alpha = 0,05$)
- 2) Apabila nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima ($\alpha = 0,05$).

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti unuk menyusun skripsi selanjutnya, maka peneliti mengklarifikasikannya ke dalam lima bab yakni:

⁵⁵Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistic Dengan SPSS*, hlm, 89.

Bab I, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Dalam latar belakang masalah adalah dasar untuk memberikan kepada pembaca mengenai apa yang ingin disampaikan peneliti.

Identifikasi masalah penelitian adalah untuk melihat proses penemuan masalah, pada identifikasi masalah ini mengungkapkan sejumlah faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab dari timbulnya masalah dalam penelitian. Batasan masalah ialah ruang lingkup masalah ataupun upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas ataupun lebar sehingga penelitian itu lebih dapat terfokus untuk dilakukan. Rumusan masalah yaitu pertanyaan yang akan dicarikan jawaban melalui pengumpulan data.

Definisi operasional variabel ialah variabel penelitian yang di maksudkan untuk memahami arti setiap variabel sebelum dilakukan analisis, instrumen, dan sumber pengukuran berasal dari mana. Tujuan penelitian ialah untuk melihat kebenaran suatu peristiwa yang akan diteliti, dini menguraikan tentang latar belakang dengan kegunaan penelitian ialah untuk menjadikan pedoman masalah, identifi baru bagi peneliti dalam penelitian ini, kemudian untuk sebuah perusahaan dan untuk masyarakat umum.

Bab II, berisi tentang landasan teori, landasan teori yaitu teori yang relevan yang berguna menjelaskan mengenai variabel yang akan diteliti serta sebagai dasar guna memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang di ajukan. Kerangka teori ialah inti dari teori yang telah di

kembangkan mendasari perumusan hipotesis, yakni teori yang di kembangkan dalam rangka memberi jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antara variabel berdasarkan pembahasan teoritis.

Bab III, membahas tentang metode penelitian. Metodologi penelitian ialah proses ataupun cara ilmiah guna memperoleh data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian. Penelitian yang dilakukan di kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhan Batu Selatan yang beralamat jalan lintas Sumatera kompleks ruko, Simaninggir No. 61-63, Kotapinang. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif, sementara populasi pada penelitian ini sebanyak 36 karyawan dan sampel sebanyak 36.

Bab IV, yang membahas tentang hasil penelitian yang berisikan Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhan Batu Selatan.

Bab V, penutup yang membahas tentang kesimpulan serta saran. Kesimpulan memuat jawaban-jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah. Kesimpulan berisi jawaban atas pertanyaan pada rumusan masalah. Sedangkan saran yaitu berisi pokok-pokok pikiran peneliti terhadap pihak yang terkait dengan masalah ataupun objek penelitian guna menjadi bahan pertimbangan serta tindakan mereka.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Sejarah Berdirinya Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah

1. Sejarah Singkat Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah

Kabupaten Labuhanbatu Selatan yaitu daerah otonom baru yang termasuk hasil pemekaran dari Kabupaten Labuhanbatu yang disahkan tanggal 21 Juli 2008 berdasarkan dengan Undang-Undang No. 22 tahun 2008 mengenai pembentukan Kabupaten Labuhanbatu Selatan di Provinsi Sumatera Utara. Labuhanbatu Selatan termasuk salah satu Kabupaten dari pemekaran Kabupaten Labuhanbatu yang dibagi menjadi Kabupaten Labuhanbatu, Kabupaten Labuhanbatu Selatan serta Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Sejarah pembentukan Kabupaten Labuhanbatu Selatan berawal dari aspirasi serta keinginan masyarakat Labuhanbatu Selatan untuk membentuk suatu daerah yang mandiri. Sejalan dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat Labuhanbatu Selatan, DPRD Labuhanbatu kemudian merespon yang selanjutnyamerespon yang akhirnya mengeluarkan Surat Keputusan No. 63 tahun 2005 di tanggal 31 Oktober 2005 mengenai Persetujuan DPRD Labuhanbatu terhadap pembentukan Kabupaten Labuhanbatu Selatan serta Kabupaten Labuhanbatu Utara. Selanjutnya di tanggal 10 Maret 2005 Bupati Labuhanbatu mengeluarkan Keputusan No. 135/266/PEM/2005 mengenai penetapan Ibukota Kabupaten Labuhanbatu Selatan serta

Kabupaten Labuhanbatu Utara. Tanggal 12 Januari 2006 DPRD Provinsi Sumatera Utara mengeluarkan Keputusan No.1/K/2006 mengenai Persetujuan Pemekaran Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini diiringi dengan keluarnya Surat Gubernur Sumatera Utara No. 903/035/K/2006 mengenai Bantuan Dana dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Sumatera Utara bagi Calon Kabupaten Labuhanbatu serta Labuhanbatu Selatan di wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Dan di tahun 2016 menurut Peraturan No. 1 tahun 2016 mengenai perubahan Peraturan Daerah No. 22 tahun 2016 yang salah satu isinya menjelaskan tentang terbentuknya Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah. Terbentuknya Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan di bulan Oktober 2016 serta dipimpin oleh seorang Kepala Badan. Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah termasuk unsure pendukung tugas Bupati yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah serta bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan termasuk lembaga teknis daerah serta bagian dari perangkat daerah Kabupaten yang memiliki tugas melakukan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dalam bidang pengelolaan keuangan serta aset daerah.

Badan pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan termasuk salah satu dari OPD Kabupaten Labuhanbatu Selatan, yang terus berusaha meningkatkan beragam kualitas pelayanan yang

bertujuan untuk meningkatkan penerimaan daerah yang hasilnya akan digunakan untuk pembangunan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Untuk mendukung terciptanya kualitas pelayanan publik diperlukan sumberdaya aparatur yang kualitas, tersedianya sarana serta prasarana yang memadai serta mekanisme pelayanan yang terstandarisasi serta dapat di pertanggungjawabkan.

2. Fungsi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan terus berusaha meningkatkan kualitas sumberdaya Aparatur melalui Diklat, Pelatihan, Bimbingan teknis dan Studi banding atau pengalaman dengan daerah-daerah lain di Indonesia sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan pemahaman dan pada akhirnya akan mampu memberikan sosialisasi kepada masyarakat guna meningkatkan kesadaran masyarakat dibidang perpajakan dan retribusi baik yang berhubung dengan pajak perusahaan/badan usaha maupun perorangan yang secara tehnik operasional telah diatur didalam peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan.

3. Visi dan Misi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah

Adapun visi dari badan pengelolaan pendapatn daerah kabupaten labuhanbatu selatan adalah menjadi institusi yang prima dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk optimalisasi sumber-sumber pendapatan asli daerah yang berdaya guna.

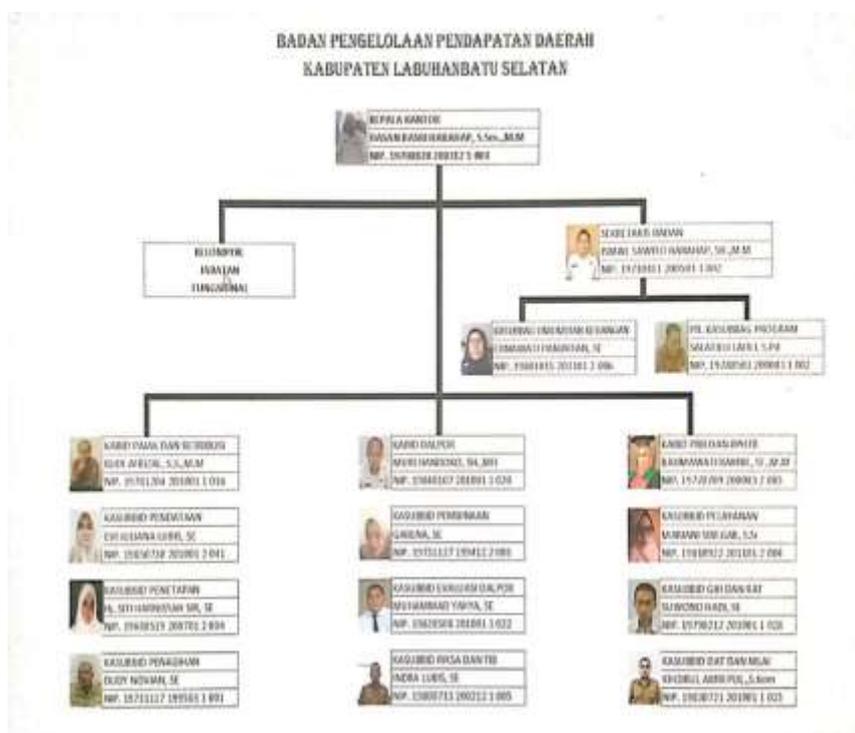
Adapun misi badan pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah:

1. Meningkatkan kinerja sumber daya aparatur dan organisasi.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana.
3. Meningkatkan kualitas pelayan, sistem data dan informasi serta manajemen pendapatan daerah.
4. Mengintensifkan pemungutan pajak daerah.
5. Mengintensifkan dan mengeksensifkan pemungutan retribusi daerah dan pendapatan lain-lain.
6. Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk memenuhi kewajibannya sebagai wajib pajak kepada daerah.

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



5. Rincian Tugas

Rincian pembagian tugas Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan terdiri dari:

a. Kepala Kantor

Membantu bupati menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan pendapatan daerah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

b. Sekretariat

melakukan sebagian tugas Kepala Badan dalam memberikan pelayanan administrasi terhadap semua unit organisasi dalam lingkungan BPD dalam urusan umum, urusan keuangan, urusan perlengkapan, urusan perencanaan, urusan kepegawaian, perpustakaan, urusan kearsipan, evaluasi, dokumentasi, serta pelaporan dan aplikasi sistem informasi.

c. Kasubbag Umum Dan Keuangan

melakukan sebagian tugas sekretaris dalam bidang penyusunan rencana anggaran, pengelolaan administrasi keuangan, pembendaharaan, penyusunan pertanggungjawaban keuangan badan, urusan rumah tangga, kepegawaian, perlengkapan dinas, serta urusan peralatan.

d. Plt. Kasubbag Program

Melaksanakan penyiapan dan melakukan pengelolaan administrasi keuangan, pelaksanaandokumen, pelaksanaananggaran dan dokumen perubahan pelaksanaan anggaran.

e. Kabid Pajak Dan Retribusi

menyempurnakan serta menyusun konsep standar retribusi bagi hasil pajak serta bukan pajak, pembukuan serta pelaporan.

f. Kasubbid Pendataan

melaksanakan, membina, serta mengendalikan pendaftaran, pendataan, serta penentuan pajak daerah.

g. Kasubbid Penetapan

Menyiapkan bahan pelaksanaan serta pembinaan penetapan pajak daerah.

h. Kasubbid Penagihan

Membina dan mengarahkan serta menyelenggarakan kegiatan fungsi penagihan pajak dan retribusi daerah.

i. Kabid Pengendalian Dan Pelaporan

Membantu kepala badan dalam pelaksanaan perumusan serta pelaksanaan kebijakan teknis, memfasilitasi, pengkoordinasian, pengawasan, pembinaan, evaluasi serta pelaporan bidang perencanaan, pembangunan daerah serta pengadilan.

j. Kasubbid Pembinaan

Melakukan pembinaan organisasi dan tatalaksana urusan ketatusahaan dan mengelolah keuangan, kepegawaian, perlengkapan, dan miliki negara yang menjadi tanggung jawabnya.

k. Kasubbid Evaluasi Dalpor

Melaksanakan sebagai tugas kepala badan dalam merencanakan, menyusun, menyiapkan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penagihan pajak daerah dan retribusi daerah.

l. Kasubbid RIKSA Dan TIB

pemeriksaan serta pengendalian pajak serta retribusi daerah terdiri dari penyusunan program kerja serta rencana kerja pelaksanaan aktivitas pemeriksaan serta pengendalian pajak serta retribusi daerah monitoring, evaluasi serta pelaporan.

m. Kabid PBB Dan BPHTB

Penyusunan program serta rencana kerja dan pelaksanaan kegiatan, pendaftaran, pelayanan administrasi dan pemungutan PBB P2 dan BPHTB.

n. Kasubbid Pelayanan

penyusunan program serta rencana kerja pelaksanaan kegiatan pendafatara, pelayanan administrasi serta pemungutan retribusi daerah, monitoring, evaluasi serta pelaporan.

o. Kasubbid Penagihan Dan Keberatan

merumuskan, merumuskan pembinaan, menyelenggarakan, pengawasan serta pengendalian dalam pelaksanaan kegiatan penagihan.

p. Kasubbid Pendataan Dan Penilaian

Penyiapan bahan perumusan serta penyusunan kebijakan dibidang analisa pendatan serta penilaian BPHTB dan PBB-P2 serta dana bagi hasil dan penerimaan lainnya.

B. Karakteristik Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan sesuai dengan sampel yang ditentukan sebanyak 36, pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket yang disebar pada 36 karyawan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan. Total pertanyaan angket yang disebar pada responden adalah 25 butir pertanyaan, dimana 7 pertanyaan untuk variabel pendidikan (X_1), 8 butir pertanyaan untuk variabel pengalaman (X_2) dan 10 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Penyebaran angket dilakukan dengan mekanisme yaitu peneliti langsung menemui responden, berikut karakteristik responden dalam penelitian ini.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	22 responden	61,1%
Perempuan	14 responden	38,9%
Total	36 responden	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui responden laki-laki pada penelitian ini adalah sebanyak 61,1% dan responden perempuan sebanyak 38,9%.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentasi
20-29 Tahun	17 Responden	42,7%
30-39 Tahun	8 Responden	22,2%
40-49 Tahun	9 Responden	25,0%
50-59 Tahun	2 Responden	5,6%
Total	36 Responden	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa persentasi responden yang usianya 20-29 tahun adalah sebesar 42,7%, responden yang usianya 30-39 tahun adalah 22,2%, responden yang usianya 40-49 tahun adalah 25,0%, dan responden yang usianya 50-59 tahun adalah 5,6%.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
SMA	6 Responden	16,7%
D3	7 Responden	19,4%
S1	21 Responden	58,3%
S2	2 Responden	5,6%
Total	36 Responden	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa persantasi responden yang tingkat pendidikannya SMA adalah sebesar 16,75%, responden yang tingkat pendidikannya D3 adalah sebesar 19,4%, responden yang tingkat

pendidikannya S1 adalah sebesar 58,3%, dan responden yang tingkat pendidikannya S2 adalah sebesar 5,6%.

4. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentasi
Pegawai	18 responden	50%
Honoer	18 responden	50%
Total	36 responden	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa persentasi responden yang pegawai adalah sebesar 50% dan responden yang honoer adalah 50%.

5. . Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.5

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama kerja	Frekuensi	Persentasi
1-3 tahun	29 responden	80,6%
4- 6 tahun	6 responden	16,7%
Lebih 7 tahun	1 responden	2,8%
Total	36 responden	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa persentasi responde yang lama kerjanya 1-3 tahun adalah sebesar 80,6%, responden yang lama kerjanya 4-6 tahun adalah sebesar 16,7%, dan responden yang lama kerjanya lebih dari 7 tahun adalah sebesar 2,8%.

C. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Tabulasi Hasil Pengisian

Tabel 4.6
Skor Hasil Kuesioner Tingkat Pendidikan
(Variabel X₁)

Nomor responden	Nomor Soal							Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	4	4	33
3	5	5	5	5	4	4	4	32
4	5	5	5	5	4	3	3	30
5	5	5	4	3	5	4	4	30
6	5	4	5	4	5	3	3	29
7	5	5	5	5	4	4	3	31
8	4	5	5	4	5	5	5	33
9	4	5	5	4	5	4	4	31
10	5	5	5	5	5	5	4	34
11	5	4	4	4	3	3	4	27
12	4	4	4	4	3	4	4	27
13	5	5	5	5	4	4	4	32
14	5	5	5	4	4	4	4	31
15	5	5	5	4	5	4	4	32
16	5	5	5	5	5	4	4	33
17	3	4	4	4	5	5	5	30
18	5	4	4	4	3	5	5	30
19	5	5	4	4	4	4	4	31
20	3	4	4	4	4	4	5	28
21	5	5	4	3	3	3	3	26
22	5	5	4	3	3	5	4	29
23	5	5	4	5	5	4	3	31

24	4	5	5	4	4	4	4	30
25	5	5	5	4	3	4	3	30
26	5	5	5	4	5	4	4	32
27	5	5	5	4	4	4	4	31
28	5	5	4	4	4	5	4	31
29	5	5	5	5	5	4	5	34
30	5	5	5	5	5	5	4	34
31	5	5	4	4	5	4	4	31
32	5	5	5	5	4	4	4	32
33	4	2	4	3	3	3	4	23
34	5	4	5	4	3	5	3	29
35	5	5	4	3	3	5	5	30
36	5	4	5	4	4	4	4	30

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.7
Skor Hasil Kuesioner Pengalaman Kerja
(Variabel X₂)

Nomor responden	Nomor soal								Total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	5	3	3	4	32
2	5	4	3	3	4	4	4	4	31
3	5	4	3	5	3	5	5	3	33
4	4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	5	5	3	3	5	5	5	3	34
6	5	5	5	5	4	3	3	3	33
7	4	4	4	3	4	3	3	4	29
8	5	4	4	4	4	4	4	3	32
9	5	5	5	4	4	4	4	3	34
10	4	5	4	5	4	4	4	3	33

11	5	4	4	4	5	5	5	3	35
12	5	4	4	4	4	3	3	4	31
13	4	3	4	4	3	2	4	2	26
14	4	3	3	4	5	5	5	3	32
15	4	3	3	3	4	4	4	4	29
16	5	4	4	4	4	3	3	3	29
17	4	4	4	3	3	3	4	3	28
18	5	5	5	4	4	3	2	4	32
19	4	5	3	4	4	3	4	4	31
20	4	4	4	4	5	3	4	5	33
21	4	4	4	4	5	3	4	4	32
22	5	4	4	4	4	3	3	4	29
23	4	4	4	3	4	2	4	4	29
24	4	4	4	4	4	4	3	3	30
25	5	4	4	4	4	3	3	3	30
26	4	3	4	3	4	4	3	4	29
27	5	5	5	5	3	1	3	2	29
28	4	4	4	5	4	3	4	4	32
29	5	5	4	4	3	3	4	5	32
30	5	4	4	5	5	3	4	4	34
31	3	3	3	5	5	4	4	4	31
32	5	4	4	4	4	4	5	3	33
33	4	4	4	4	4	5	3	3	31
34	4	4	4	4	4	3	3	4	30
35	5	4	4	4	4	3	4	4	32
36	4	4	4	4	4	3	3	4	30

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat terdapat 7 item pertanyaan untuk variabel (X₁) tingkat pendidikan yang diperoleh 36 responden. Begitu pula dengan tabel

2 mengenai pengalaman kerja (X_2), namun dengan jumlah item pertanyaan yang lebih banyak dibandingkan dengan variabel X_1 , yaitu sebanyak 8 item.

Tabel 4.8
Skor Kuesioner Kinerja Pegawai
(Variabel Y)

No mo r Re sp on de n	Nomor Soal										To tal Sk or
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	4	2	1	4	4	4	37
2	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	44
3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	36
5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	36
6	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
7	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	35
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
9	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
10	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
11	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34
12	3	4	5	4	4	2	2	4	3	4	35
13	3	4	4	3	3	2	1	4	3	4	31
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
15	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	38
16	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	37
17	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	34
18	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	39
19	4	5	5	2	4	3	1	4	4	4	36
20	3	4	5	3	4	1	4	4	4	4	36

21	4	4	4	3	5	4	1	4	4	4	37
22	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
23	4	4	4	3	4	2	1	3	3	3	31
24	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	34
25	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	33
26	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	35
27	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	33
28	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	36
29	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
30	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	37
31	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	40
32	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4	36
33	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	35
34	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	34
35	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	34
36	4	4	5	3	4	3	1	2	3	4	33

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 3 dapat dilihat terdapat item pertanyaan mengenai kinerja pegawai yang didistribusikan kepada 36 responden. Dari hasil distribusi kuesioner kepada responden diperoleh data yang untuk selanjutnya diolah untuk penelitian ini.

D. Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	36	23	34	30,47	2,324
Pengalaman	36	26	35	31,31	1,969
Kinerja	36	31	47	36,39	3,705
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23.2019

Dari output diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel tingkat pendidikan jumlah (N) adalah 36, jumlah minimum 23, jumlah maximum 34, jumlah mean 30,47 dan jumlah standar deviasi 2,324. Untuk variabel pengalaman kerja jumlah (N) adalah 36, jumlah minimum 26, jumlah maximum 35 jumlah mean 31,31 dan jumlah standar deviasi 1,969. Dan untuk variabel kinerja karyawan jumlah (N) adalah 36, jumlah minimum 31, jumlah maximum 47, jumlah mean 36,39 dan jumlah standar deviasi 3,705.

E. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

1. Uji validitas

Penelitian telah menyebarkan 36 angket kepada 36 responden yaitu pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan untuk mencari validitas (kesahihan) kuesioner yang digunakan sebagai instrumen dengan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,329, berikut tabel yang menunjukkan nilai signifikan untuk masing-masing soal:

Tabel 4.10
Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,361	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 36$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r = 0,329$	Valid
2	0,522		Valid
3	0,437		Valid
4	0,600		Valid
5	0,610		Valid
6	0,566		Valid
7	0,522		Valid

Sumber: data primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2019

Tabel 4.11
Validitas Variabel Pengalaman Kerja

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,367	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 36$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r = 0,329$	Valid
2	0,362		Valid
3	0,362		Valid
4	0,306		Valid
5	0,402		Valid
6	0,539		Valid
7	0,438		Valid
8	0,446		Valid

Sumber: data primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2019

Dari uji validitas variabel tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), dapat disimpulkan bahwa jumlah soal yang diuji untuk variabel tingkat pendidikan sebanyak 7 soal dan variabel pengalaman kerja sebanyak 8 soal yang dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ $n=36$ r_{tabel} adalah 0,329.

Tabel 4.12
Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No Item Soal	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,362	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 36$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r = 0,329$	Valid
2	0,333		Valid
3	0,394		Valid
4	0,475		Valid
5	0,474		Valid
6	0,573		Valid
7	0,601		Valid
8	0,375		Valid
9	0,419		Valid
10	0,366		Valid

Sumber: data primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan pertanyaan item soal 1-10 adalah valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=36$ r_{tabel} adalah 0,329.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,60, nilai reliabel dari variabel tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,551	7

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,281	8

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja menunjukkan bahwa item tingkat pendidikan dan pengalaman kerja adalah reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,551 > 0,60 dan *Cronbach's Alpha* 0,281 > 0,60.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,541	10

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dari hasil reliabilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa item variabel kinerja pegawai adalah reliabel dengan *Cronbach's Alpha* 0,541 > 0,60.

F. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS 23 dengan menggunakan *kolmogorov simirnov* pada taraf signifikansi 0,05, jika nilai

$\text{sig} > 0,05$ maka distribusi data bersifat normal, dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.16
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,88496596
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,087
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Dari hasil output SPSS 23 uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel tingkat pendidikan (X_1), variabel pengalaman kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,200. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai signifikan $0,200 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel tingkat pendidikan, variabel pengalaman kerja dan variabel kinerja pegawai pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam satu model regresi linear berganda. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value inflation factor* (VIF).

Tabel. 4.17
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,061	8,264		1,217	,232		
pendidikan	-,199	,418	-,116	-,477	,636	,367	2,726
Pengalaman	1,028	,402	,621	2,556	,015	,367	2,726

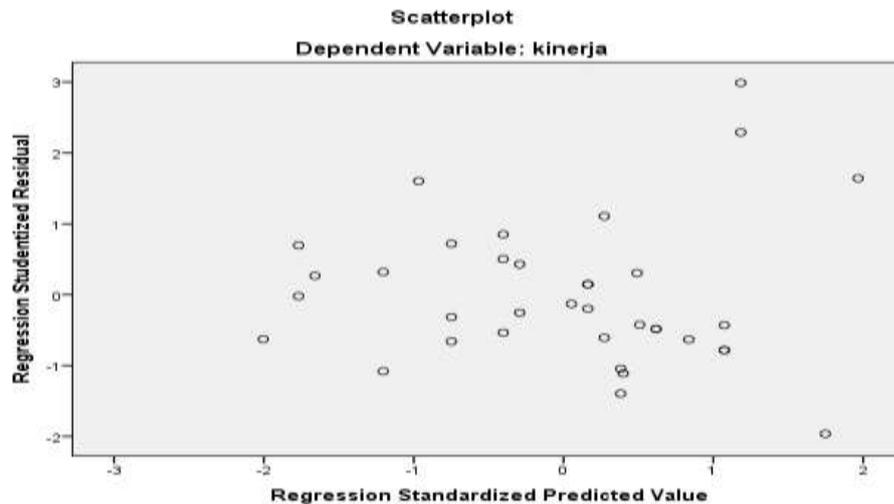
Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, dimana dalam penelitian ini nilai *tolerance* sebesar, $0,367 > 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian pada nilai VIF dimana jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dimana pada pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar $2,726 > 10,00$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang jelas yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian, secara sederhana dapat dikatakan bahwa, apabila kita ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y maka digunakan analisis sederhana. Sementara apabila kita ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,061	8,264		1,217	,232
pendidikan	,199	,418	,116	,477	,636
pengalaman	1,028	,402	,621	2,556	,015

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 10,061 dan koefisien regresi pendidikan adalah 0,199 dan pengalaman adalah 1,028. Adapun persamaan regresinya adalah:

$Y = 10,061 + 0,199X_1 + 1,028X_2$. Dari analisis regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. untuk variabel tingkat pendidikan (X_1) di temukan nilai $b_1 = 0,199$ dengan $t = 0,477$ dan $sig. = 0,636$. Oleh karena nilai $sig. > 0,5$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk variabel pengalaman kerja (X_2) ditemukan nilai $b_2 = 1,028$ dengan $t = 2,556$ dan $sig. = 0,015$. Oleh karena nilai $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima artinya variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,241	2,971

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas diperoleh nilai R sebesar 0,534, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai, jika diinterpretasikan dari tabel nilai R, maka berada pada hubungan dengan interprestasi sangat rendah. Nilai R Square sebesar 0,285 atau 28,5%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (X) hanya memberikan pengaruh sebesar 28,5 terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesi

a. Uji T

Uji statistik t digunakan untuk menegtahui seberapa jauh variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memengaruhi variabel kinerja pegawai secara parsial.

Tabel 4.20
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,061	8,264		1,217	,232
Pendidikan	,199	,418	,116	,477	,636
Pengalaman	1,028	,402	,621	2,556	,015

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Berdasarkan angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k-1)$ atau $(36-2-1) = 33$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,692. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari tabel Coefficients diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 0,477$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,477 > 1,692)$ dengan signifikan $0,63 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

2) Variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja pegawai

Dari tabel Coefficients diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,556$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (2,556 > 1,692)$ dengan signifikan $0,015 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.21
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	115,916	2	57,958	6,566	,004 ^b
Residual	291,306	33	8,827		
Total	407,222	35			

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 23, 2019

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 terhadap Y : Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,566 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,004 . Nilai F_{hitung} (6,566) > F_{tabel} (3,28) dan sig. Lebih kecil probabilitas 0,05 atau nilai 0,004 < 0,05 maka H_0 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil regresi berganda persamaan garis regresi dan pengujiannya dimana persamaan garis regresi dapat diperoleh dari kolom

unstandardized coefficients (α). Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 10,061 + 0,199X_1 + 1,028X_2$. Untuk menguji koefisien garisnya dapat dilihat pada kolom *t* dan *sig.* Pengujian koefisien garis regresi dilakukan yaitu untuk variabel Tingkat Pendidikan (X_1) ditemukan nilai $b_1 = 0,199$ dengan $t = 0,477$ dan $sig. = 0,636$. Untuk variabel pengalaman kerja (X_2) ditemukan nilai $b_2 = 1,028$ dengan $t = 2,556$ dan $sig. = 0,015$.

Besarnya persentase semua variabel independen dapat menjelaskan terhadap nilai variabel independen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah ($KD = 0,534$). Hal ini menyatakan 28,5% Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. Sisanya 71,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil interpretasi dari hasil regresi tersebut terhadap signifikansi masing-masing variabel yang diteliti dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan.

Dilihat dari hasil uji *t* di atas diperoleh t_{hitung} sebesar $0,477 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 1,692, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Maier dalam Soekidjo (2009:124) kinerja adalah “Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan dalam suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab.Labuhanatu Selatan.

Dilihat dari hasil uji t di atas diperoleh t_{hitung} sebesar $2,556 <$ dari nilai t_{tabel} sebesar $1,692$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) yang menyimpulkan bahwa dengan pengalaman kerja yang dilihat dari pekerjaan yang mengakibatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan baik dan bernilai positif artinya selaras antara lama bekerja dan kinerja semakin tinggi pengalaman maka semakin baik kinerjanya.

c. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan.

Hasil uji yang dilakukan sebelumnya diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $6,566$, nilai ini lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar $3,28$ yaitu $6,566 > 3,2$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Maier dalam Soekidjo (2009-124) kinerja adalah “Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan dalam suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pendidikan adalah investasi yang akan menghasilkan manusia-manusia yang memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pembangunan suatu bangsa. Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Dengan banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,477 > 1,692$) dan signifikan $> 0,05$ ($0,63 > 0,05$).
2. Pengalaman secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,556 > 1,692$) dan signifikan $> 0,05$ ($0,015 > 0,05$).

Maka dapat disimpulkan dengan uji koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 0,285 menunjukkan bahwa 28,5% variabel pendidikan dan pengalaman kerja

terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan dari sisa sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh antara pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel. Dengan demikian peneliti memiliki saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor

Sebagaimana yang diketahui variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja menjadi variabel yang memengaruhi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan. Oleh karena itu karyawan hendaknya meningkatkan motivasi dan kualitas kerja.

2. Bagi Pembaca

Untuk pembaca selanjutnya hendak menambahkan variabel lain selain pendidikan, pengalaman yang memengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Bungi, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Bandung: Sygma Examedia Arkanleem, 2009.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1991.
- Dwi Endah Kusriani, Setiawan. *Ekonometrika*. Yogyakarta : CV Andi Offset, 2010.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Diponegoro, 2006.
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo, 2010.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan SDM*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001.
- Mardalis, Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Martono, N. *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Martono, Nanang. *Metode Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Morisan, Morisan. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Pandojo, Ranu. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Priansyah, Donni Juni. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Priyanto, Dwi. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: PT. Buku Kita, 2008.
- Priyatno, Duwi. *Belajar Cepat Olah Data Statistic Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2012.
- . *SPSS 22: Pengelolaan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2014.
- Robins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Simanjuntak, J. Payaman. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE UII, 1985.
- Sofan Amri, Muhammad Rohman. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Subagyo, P. Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Sugiono, Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian: Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015.
- Suryabrata, Sumardi. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- T. Hani, Handoko. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi Edisi Ke Satu*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Tarigan, Azhari Akmal. *Bank Syariah Pada Milenium Ketiga*. Medan: IAIN PREES, (Anggota IKAPI, 2002.
- Ticoalu, G. A. *Dasar-Dasar Manajemen, Diterjemahkan Dari "Judul Buku Asli"*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003. *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Semarang: Aneka Ilmu, 2003.
- Zainal, Veitzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009.

CURICULUM VITAE

(Daftar Riwayat Hidup)

A. DATA PRIBADI

1. Nama : Ade Ansari Hasibuan
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat, tanggal lahir : Paya Mambang, 06 Mei 1996
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Anak ke : 5 (lima) dari 5 bersaudara
7. Alamat Lengkap : Paya Mambang, Kecamatan Sialangkitang,
Kabupaten Labuhanbatu Selatan
8. Telepon/No. HP : 082277971877

B. ORANG TUA :

Nama orang tua:

Ayah : Jubir Hasibuan

Ibu : Rosmah Sitorus

Alamat : Paya Mambang

Pekerjaan orang tua

Ayah : Petani

Ibu : Ibu Rumah Tangga

C. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. Tahun 2003-2008 : SDN. 118274 Sialang Pamoran I
2. Tahun 2008-2011 : MTS Ahmadul Jariah Kotapinang
3. Tahun 2011-2014 : MAS Ahmadul Jariah Kotapinang

Lampiran 1

SURAT PERNYATAAN ANGKET

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/i. Responden

di Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Jawaban bapak/ibu tidak akan mempunyai dampak negatif terhadap jabatan atau pekerjaan bapak/ibu saat ini. Karena tujuan pengajuan kuesioner ini hanya untuk pengumpulan data guna keberhasilan dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Labuhanbatu Selatan. .

Demikian, kepada bapak/ibu yang telah bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan saya, saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Jabatan Saat Ini :
Lama Bekerja :
Agama :
Alamat :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berikan checklist (√) pada setiap jawaban anda.

2. Setiap pertanyaan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:

a. Pertanyaan nomor 1-10 pilihan jawaban:

- 1). SS = Sangat setuju
- 2). S = Setuju
- 3). KS = Kurang Setuju
- 4). TS = Tidak Setuju
- 5). STS = Sangat Tidak Setuju

b. Pertanyaan nomor 1-10 pilihan jawaban:

- 1). SS = Sangat Setuju
- 2). S = Setuju
- 3). KS = Kurang Setuju
- 4). TS = Tidak Setuju
- 5). STS = Sangat Tidak Setuju

c. pertanyaan nomor 1-10 pilih jawaban:

- 1). SS = Sangat Setuju
- 2). S = Setuju
- 3). KS = Kurang Setuju
- 4). TS = Tidak Setuju
- 5). STS = Sangat Tidak Setuju

III. daftar pertanyaan kuesioner

a. Angket Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kantor mengharuskan Bapak/Ibu untuk memiliki jenjang pendidikan yang tinggi					
2	Dengan latar belakang pendidikan membuat Bapak/Ibu mampu dalam menganalisis pekerjaan					
3	Pendidikan yang Bapak/Ibu dapat					

	meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu					
4	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan yang diberikan oleh kantor dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu					
5	Beban kerja Bapak/Ibu miliki sesuai dengan keahlian yang Bapak/Ibu miliki					
6	Bapak/Ibu memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh kantor					
7	Memiliki pemahaman yang baik dalam pekerjaan					

b. Angket Variabel Pengalaman (X₂)

No.	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Berdasarkan pengalaman kemampuan Bapak/Ibu dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan					
2	Terkadang latar belakang pendidikan mampu untuk menganalisis pekerjaan yang di lalui sebelumnya					
3	Bapak/Ibu mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan					
4	Pengalaman kerja membantu dalam menyelesaikan tugas secara efisien					
5	Pengalaman kerja selama lebih					

	kurang 4 tahun mampu menambah pengalaman kerja Bapak/Ibu					
6	Bekerja di kantor badan pengelolaan pendapatan daerah merupakan pengalaman kerja pertama bagi Bapak/Ibu					
7	Setiap karyawan mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh kantor					
8	Setiap karyawan mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik					

c. Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	KS	N	TS	STS
1.	Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standart yang diinginkan					
2.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja					
3.	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan					
4.	Bila pekerjaan belum selesai bapak/ibu tidak akan pulang					
5.	Terkadang ada beberapa karyawan yang dapat					

	menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
6.	Bapak/ibu tidak akan pernah meninggalkan tanggung jawab, meski ada keperluan pribadi yang mendesak					
7.	Karyawan tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan					
8.	Pelaksanaan pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan oleh pimpinan					
9.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
10.	Bapak/ibu dapat meningkatkan standar kerja sesuai dengan yang di inginkan kantor					

Simaninggir ,.....2019
Responden

.....

Lampiran 2 : Data Responden

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	22 responden	61,1%
Perempuan	14 responden	38,9%
Total	36 responden	100%

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Rentang usia	Frekuensi	Persentasi
20-29 Tahun	17 Responden	42,7%
30-39 Tahun	8 Responden	22,2%
40-49 Tahun	9 Responden	25,0%
50-59 Tahun	2 Responden	5,6%
Total	36 Responden	100%

3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
SMA	6 Responden	16,7%
D3	7 Responden	19,4%
S1	21 Responden	58,3%
S2	2 Responden	5,6%
Total	36 Responden	100%

4. Data Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentasi
Pegawai	18 responden	50%
Honoer	18 responden	50%
Total	36 responden	100%

5. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama kerja	Frekuensi	Persentasi
1-3 tahun	29 responden	80,6%
4- 6 tahun	6 responden	16,7%
Lebih 7 tahun	1 responden	2,8%
Total	36 responden	100%

Lampiran 3 : Hasil Skor Kuesioner

1. Skor Hasil Kuesioner Tingkat Pendidikan (Variabel X₁)

Nomor responden	Nomor Soal							Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	4	4	33
3	5	5	5	5	4	4	4	32
4	5	5	5	5	4	3	3	30
5	5	5	4	3	5	4	4	30
6	5	4	5	4	5	3	3	29
7	5	5	5	5	4	4	3	31
8	4	5	5	4	5	5	5	33
9	4	5	5	4	5	4	4	31
10	5	5	5	5	5	5	4	34
11	5	4	4	4	3	3	4	27
12	4	4	4	4	3	4	4	27
13	5	5	5	5	4	4	4	32
14	5	5	5	4	4	4	4	31
15	5	5	5	4	5	4	4	32
16	5	5	5	5	5	4	4	33
17	3	4	4	4	5	5	5	30
18	5	4	4	4	3	5	5	30
19	5	5	4	4	4	4	4	31
20	3	4	4	4	4	4	5	28
21	5	5	4	3	3	3	3	26
22	5	5	4	3	3	5	4	29
23	5	5	4	5	5	4	3	31
24	4	5	5	4	4	4	4	30
25	5	5	5	4	3	4	3	30
26	5	5	5	4	5	4	4	32
27	5	5	5	4	4	4	4	31
28	5	5	4	4	4	5	4	31
29	5	5	5	5	5	4	5	34
30	5	5	5	5	5	5	4	34
31	5	5	4	4	5	4	4	31
32	5	5	5	5	4	4	4	32
33	4	2	4	3	3	3	4	23
34	5	4	5	4	3	5	3	29
35	5	5	4	3	3	5	5	30
36	5	4	5	4	4	4	4	30

2. Skor Hasil Kuesioner Pengalaman Kerja (Variabel X₂)

Nomor responden	Nomor soal								Total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	5	3	3	4	32
2	5	4	3	3	4	4	4	4	31
3	5	4	3	5	3	5	5	3	33
4	4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	5	5	3	3	5	5	5	3	34
6	5	5	5	5	4	3	3	3	33
7	4	4	4	3	4	3	3	4	29
8	5	4	4	4	4	4	4	3	32
9	5	5	5	4	4	4	4	3	34
10	4	5	4	5	4	4	4	3	33
11	5	4	4	4	5	5	5	3	35
12	5	4	4	4	4	3	3	4	31
13	4	3	4	4	3	2	4	2	26
14	4	3	3	4	5	5	5	3	32
15	4	3	3	3	4	4	4	4	29
16	5	4	4	4	4	3	3	3	29
17	4	4	4	3	3	3	4	3	28
18	5	5	5	4	4	3	2	4	32
19	4	5	3	4	4	3	4	4	31
20	4	4	4	4	5	3	4	5	33
21	4	4	4	4	5	3	4	4	32
22	5	4	4	4	4	3	3	4	29
23	4	4	4	3	4	2	4	4	29
24	4	4	4	4	4	4	3	3	30
25	5	4	4	4	4	3	3	3	30
26	4	3	4	3	4	4	3	4	29
27	5	5	5	5	3	1	3	2	29
28	4	4	4	5	4	3	4	4	32
29	5	5	4	4	3	3	4	5	32
30	5	4	4	5	5	3	4	4	34
31	3	3	3	5	5	4	4	4	31
32	5	4	4	4	4	4	5	3	33
33	4	4	4	4	4	5	3	3	31
34	4	4	4	4	4	3	3	4	30
35	5	4	4	4	4	3	4	4	32
36	4	4	4	4	4	3	3	4	30

3. Skor Kuesioner Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Nomor Responden	Nomor Soal										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	4	2	1	4	4	4	37
2	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	44
3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	36
5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	36
6	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
7	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	35
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
9	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
10	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
11	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34
12	3	4	5	4	4	2	2	4	3	4	35
13	3	4	4	3	3	2	1	4	3	4	31
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
15	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	38
16	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	37
17	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	34
18	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	39
19	4	5	5	2	4	3	1	4	4	4	36
20	3	4	5	3	4	1	4	4	4	4	36
21	4	4	4	3	5	4	1	4	4	4	37
22	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
23	4	4	4	3	4	2	1	3	3	3	31
24	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	34
25	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	33
26	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	35
27	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	33
28	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	36
29	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
30	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	37
31	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	40
32	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4	36
33	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	35
34	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	34
35	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	34
36	4	4	5	3	4	3	1	2	3	4	33

Lampiran 4 : Uji Statistik Deskriptif

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	36	23	34	30,47	2,324
Pengalaman	36	26	35	31,31	1,969
Kinerja	36	31	47	36,39	3,705
Valid N (listwise)	36				

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,551	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,281	8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,541	10

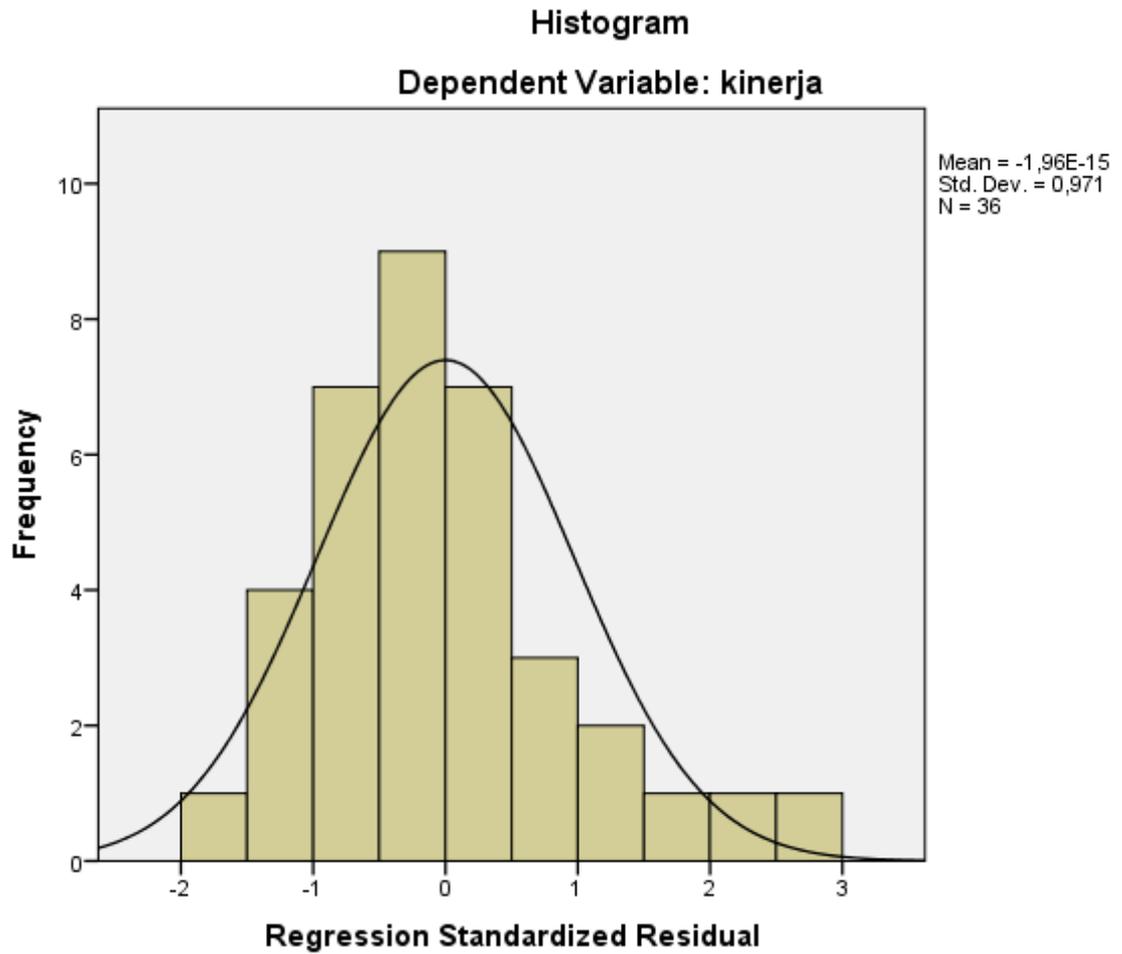
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,88496596
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,087
Test Statistic		,107

Asymp. Sig. (2-tailed)

,200^{c,d}

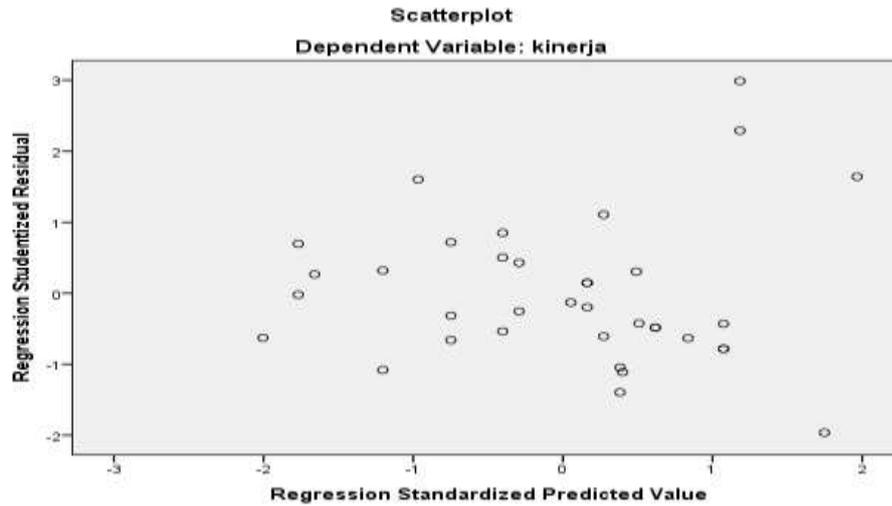


Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,061	8,264		1,217	,232		
pendidikan	-,199	,418	-,116	-,477	,636	,367	2,726
Pengalaman	1,028	,402	,621	2,556	,015	,367	2,726

Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,061	8,264		1,217	,232
pendidikan	,199	,418	,116	,477	,636
pengalaman	1,028	,402	,621	2,556	,015

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,241	2,971

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,061	8,264		1,217	,232
Pendidikan	,199	,418	,116	,477	,636
Pengalaman	1,028	,402	,621	2,556	,015

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	115,916	2	57,958	6,566	,004 ^b
Residual	291,306	33	8,827		
Total	407,222	35			

DISTRIBUSI NILAI F_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0298	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000		3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650		1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489		1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070		1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60408	7.17318
5	0.72669		1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71758		1.43978	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114		1.41482	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639		1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272		1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981		1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745		1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548		1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383		1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242		1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120		1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013		1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920		1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836		1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762		1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695		1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635		1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581		1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531		1.31946	1.71387	2.06866	2.49967	2.80734	3.48496
24	0.68485		1.31784	1.71086	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443		1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404		1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368		1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335		1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304		1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276		1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249		1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223		1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200		1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177		1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156		1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137		1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118		1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100		1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083		1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067		1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688