

ANALISIS KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN LANGKAT

Ira Amalia¹, Kholilul Kholik²

^{1, 2}Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

Article History

Received: 23-07-2025

Revision: 04-08-2025

Accepted: 09-08-2025

Published: 13-08-2025

Abstract. This study aims to analyze whether leadership, education, and skills simultaneously and significantly affect employee performance. The research approach used in this study is associative and quantitative. The population in this study is the employees of the Langkat Regency Health Office, totaling 92 people. The sampling technique used is a saturated sample in which the entire population is used as the sample. The instrument for data collection in this research is a questionnaire. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. The research results show that leadership has an effect on performance, as evidenced by the t-count value of 3.615 > the t-table value of 1.987 with a significance value of 0.000 < 0.05. The results of this study indicate that education does not have a significant effect on employee performance, as evidenced by the t-count value of 1.966 < the t-table value of 1.987 with a significance value of 0.052 > 0.05. The results of this study show that work ability has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-count value of 7.035 > the t-table value of 1.987 with a significance value of 0.000 < 0.05. The results of this study explain that motivation, job satisfaction, and commitment have a positive and significant effect simultaneously on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression analysis with an F-count value of 53.043 > the F-table value of 2.71 and a significance value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Work Ability, Education, Leadership, and Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kepemimpinan, Pendidikan dan kemampuan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang berjumlah 92 orang. pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Instrumen pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 3,615 > t-tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat nilai t-hitung sebesar 1,966 < t-tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikan 0,052 > 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 7,035 > t-tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda dengan nilai F-hitung sebesar 53,043 > F-tabel sebesar 2,71 dan signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Pendidikan, Kepemimpinan dan Kinerja

How to Cite: Amalia, I & Kholik, K. (2025). Analisis Kepemimpinan, Pendidikan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 7653-7665. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.3875>

PENDAHULUAN

Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, yang secara umum terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal atau disposisional berkaitan dengan karakteristik pribadi seseorang, seperti motivasi, latar belakang individu, kemampuan, keahlian, demografi, serta dorongan dalam bekerja (Batubara, 2022). Faktor eksternal mencakup berbagai pengaruh dari lingkungan sekitar yang turut berdampak terhadap kinerja individu.

Pemahaman terhadap berbagai aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting, seperti kepemimpinan, pendidikan, dan kemampuan kerja (Oktaviana & Ferine, 2023). Kepemimpinan sendiri diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain agar mengikuti arahan atau keputusan yang diambilnya. Dalam konteks organisasi, keberadaan pemimpin yang mampu mengelola serta memanfaatkan sumber daya secara optimal menjadi kunci dalam peningkatan kinerja. Namun, pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, kepemimpinan dinilai masih kurang memberikan perhatian terhadap perilaku kerja pegawai. Akibatnya, sebagian pegawai hanya bekerja secara minimal tanpa dorongan untuk memberikan hasil terbaik. Diharapkan, dengan adanya pemahaman yang lebih dalam serta perhatian terhadap aspek kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi pegawai, akan terbentuk sistem kerja yang lebih efektif. Sistem manajemen yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepemimpinan memegang peranan penting dalam membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pendidikan juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja. Tingkat pendidikan berfungsi untuk menyelaraskan antara tugas yang diemban dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian pegawai. Pendidikan juga menjadi sarana dalam mengenal serta memahami tugas dan pekerjaan dengan lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Mayoritas pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat telah menyelesaikan pendidikan minimal tingkat SMA/SMK hingga jenjang Strata. Namun, sebagian besar dari mereka tidak aktif memperbarui pengetahuan terkait isu-isu kesehatan di masyarakat. Pembaruan informasi biasanya diperoleh melalui seminar, penyuluhan, atau pamflet dari Kementerian Kesehatan. Hanya segelintir pegawai yang berinisiatif melanjutkan pendidikan, dan itu pun lebih didorong oleh keinginan untuk naik jabatan daripada motivasi untuk memperdalam pemahaman mereka terhadap masalah kesehatan yang sedang berkembang.

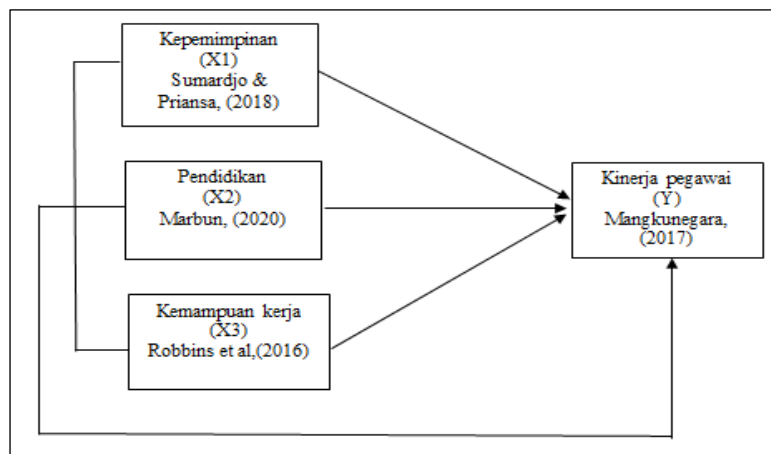
Pada dasarnya pendidikan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya sehingga pendidikan yang baik akan meningkatkan kemampuan kerja pegawai, ketidakmauan pegawai dalam meningkatkan pendidikannya membuat kurangnya kemampuan kerja akan masalah kesehatan yang sedang terjadi, hal ini ditandai kurangnya pengetahuan pegawai akan permasalahan kesehatan jika tidak diberikan penyuluhan dan materi baru dari pusat

Kemampuan kerja pegawai berkontribusi dalam pencapaian kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai sebaliknya apabila pegawai memiliki kemampuan kerja yang rendah maka berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Dengan kemampuan yang baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja pegawai dapat tercapai maksimal sebaliknya apabila kemampuan kerja pegawai rendah maka dapat menyebabkan kinerja pegawai yang rendah. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Peneliti melakukan pra survey untuk melihat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Berdasarkan pada hasil pra surey terhadap 30 orang responden dapat disimpulkan bahwa target sasaran Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat Tahun 2021-2023 mengalami penurunan dari tahun ke tahun terlihat dari turunnya indeks kepuasan masyarakat, Persentase cakupan layanan jaminan kesehatan semesta/Universal Health Coverage (UHC) dan Persentase pencapaian indeks pelayanan SPM Bidang Kesehatan

Permasalahan yang dilihat juga berupa penurunan dan kenaikan kinerja dari para pegawainya hal ini tentu disebabkan oleh sesuatu yang menyebabkan ketidakstabilan kinerja pegawai. Pimpinan dinas kesehatan Kabupaten Langkat cenderung kurang memperhatikan perilaku kerja pegawai, sehingga pegawai merasa cukup dengan bekerja seadanya. Permasalahan lainnya yaitu hanya sedikit pegawai yang mau meningkatkan tingkat pendidikan mereka, sebab pegawai yang mau meningkatkan pendidikan mereka hanya karena pegawai tersebut ingin mendapatkan peningkatan jabatan bukan karena memperdalam ilmu mereka tentang permasalahan kesehatan. Ketidakmauan pegawai dalam meningkatkan pendidikannya membuat kurangnya kemampuan kerja akan masalah kesehatan yang sedang terjadi. Sejumlah pegawai yang tidak bersedia bekerja lebih lama dibandingkan dengan rekan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pendidikan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkatrlu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif (Sugiyono, 2020). Penelitian dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, yang beralamat di Jl. T. Imam Bonjol No. 53, Kwala Bingai, Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat sebanyak 116 orang, yang mencakup 92 pegawai tetap dan sisanya merupakan tenaga honorer. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 92 orang. Instrumen pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Kesehatan kabupaten langkat.
- H₂: Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kabupaten langkat.
- H₃: kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Kesehatan kabupten langkat.
- H₄: Kepemimpinan, Pendidikan dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

HASIL

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020), apabila data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian memiliki kemiripan dengan artikel atau penelitian sebelumnya, maka temuan tersebut dianggap sah secara ilmiah.

Tabel 1. Uji validitas data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,398	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,517		Valid
	X _{1.3}	0,492		Valid
	X _{1.4}	0,434		Valid
	X _{1.5}	0,484		Valid
	X _{1.6}	0,674		Valid
	X _{1.7}	0,483		Valid
	X _{1.8}	0,621		Valid
Pendidikan (X ₂)	X _{2.1}	0,394	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,507		Valid
	X _{2.3}	0,503		Valid
	X _{2.4}	0,554		Valid
	X _{2.5}	0,686		Valid
	X _{2.6}	0,443		Valid
	X _{2.7}	0,585		Valid
	X _{2.8}	0,458		Valid
Kemampuan Kerja (X ₂)	X _{3.1}	0,633	0,3	Valid
	X _{3.2}	0,645		Valid
	X _{3.3}	0,513		Valid
	X _{3.4}	0,456		Valid
	X _{3.5}	0,628		Valid
	X _{3.6}	0,570		Valid
	X _{3.7}	0,647		Valid
	X _{3.8}	0,324		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,692	0,3	Valid
	Y.2	0,674		Valid
	Y.3	0,571		Valid
	Y.4	0,539		Valid
	Y.5	0,616		Valid
	Y.6	0,730		Valid
	Y.7	0,502		Valid
	Y.8	0,543		Valid
	Y.9	0,422		Valid
	Y.10	0,526		Valid

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner perlu melalui tahap pengujian untuk memastikan bahwa hasil penelitian bersifat objektif dan dapat mewakili kondisi sebenarnya. Salah satu bentuk pengujian adalah uji validitas, dengan tolok ukur nilai *Cronbach's Alpha* yang harus lebih dari 0,3 agar data dinyatakan layak untuk dianalisis.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi internal dari instrumen penelitian yang digunakan.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

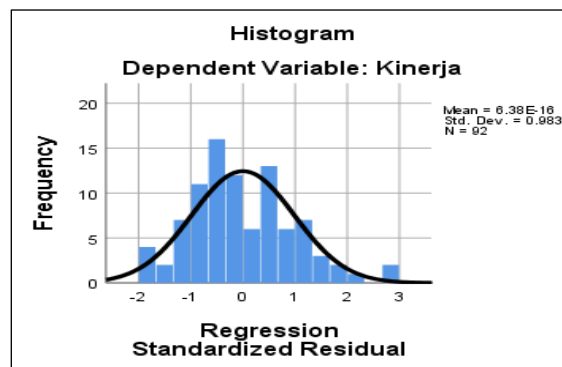
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	0,795	8
Pendidikan	0,801	8
Kemampuan Kerja	0,826	8
Kinerja Pegawai	0,867	10

Sumber: output SPSS ver 25(2025)

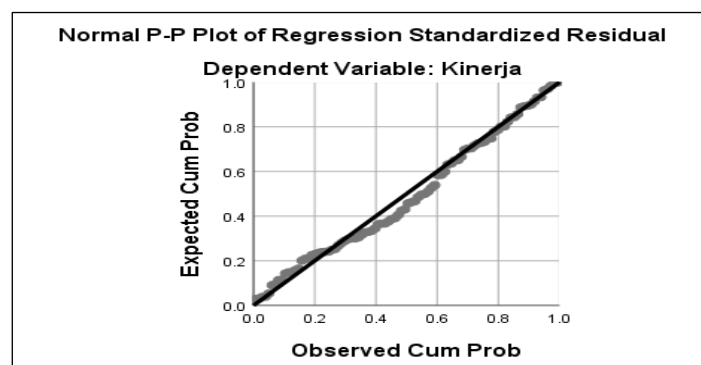
Berdasarkan hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang diberikan kepada responden cukup andal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi normal, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Gambar 2.** Uji Histogram

Hasil uji menggunakan histogram (Gambar 2) menunjukkan bahwa data tersebar secara merata, ditandai dengan bentuk lonceng simetris yang menggambarkan distribusi normal.

**Gambar 3.** Uji PP Plot

Selain itu, uji *normal probability plot* atau PP Plot (Gambar 3) memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dari ujung ke ujung, yang mengindikasikan distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94387767
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.045
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pengujian lebih lanjut menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji ini dilakukan dalam model regresi untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Multikolineritas dapat menyebabkan bias dalam hasil regresi.

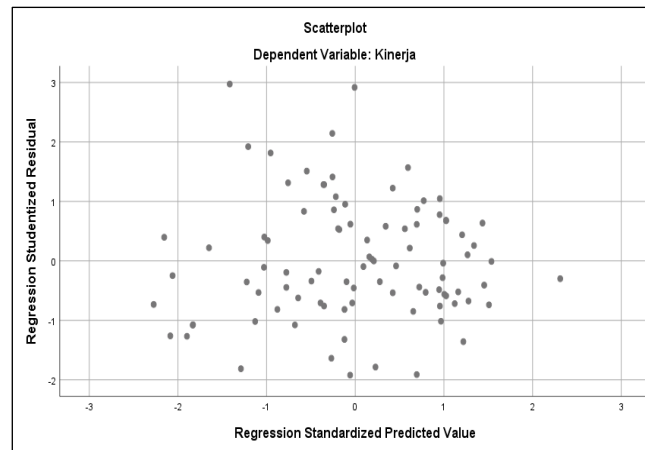
Tabel 4. Hasil uji multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.916	1,091
Pendidikan	0.608	1,644
Kemampuan Kerja	0,579	1,728

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel independen berada di atas batas minimal 0,1 dan nilai VIF-nya juga di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada satu observasi dengan observasi lainnya.



Gambar 4. Uji Heterokedesitas

Hasil dari Gambar 4 menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini dapat dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Metode ini membantu peneliti dalam memahami sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel yang dipengaruhi.

Tabel 5. Regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,681	3,306		-0,509	0,612
Kepemimpinan	0,306	0,085	0,240	3,615	0,000
Pendidikan	0,209	0,106	0,160	1,966	0,052
Kemampuan Kerja	0,823	0,117	0,588	7,035	0,000

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,681 + 0,306 X_1 + 0,209 X_2 + 0,823 X_3 + \epsilon$$

- Nilai konstanta sebesar -1,681 memiliki arti negatif, yang menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan, pendidikan, dan kemampuan kerja berada pada nilai nol, maka kinerja pegawai diperkirakan berada pada angka -1,681 satuan.

- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,306. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,306 satuan.
- Koefisien regresi pada variabel pendidikan menunjukkan nilai positif sebesar 0,209, yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam tingkat pendidikan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,209 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja juga bernilai positif, yaitu sebesar 0,823. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,823 satuan.
-

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil uji hipotesis

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,681	3,306		-0,509	0,612
	Kepemimpinan	0,306	0,085	0,240	3,615	0,000
	Pendidikan	0,209	0,106	0,160	1,966	0,052
	Kemampuan Kerja	0,823	0,117	0,588	7,035	0,000

- Pengujian terhadap variabel kepemimpinan menghasilkan nilai t-hitung sebesar 3,615 yang lebih besar dari t-tabel 1,987, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- Pada variabel pendidikan, diperoleh t-hitung sebesar 1,966 yang lebih kecil dari t-tabel 1,987, serta nilai signifikansi 0,052 yang melebihi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H2 ditolak dan H0 diterima, yang mengindikasikan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- Sementara itu, hasil uji untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan t-hitung sebesar 7,035 yang lebih besar dari t-tabel 1,987, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka, hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil pengujian hipotesis uji simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2559.483	3	853.161	53.043	.000 ^b
	Residual	1415.430	88	16.084		
	Total	3974.913	91			

Berdasarkan hasil uji simultan yang ditampilkan pada Tabel 7, diperoleh nilai F-hitung sebesar 53,043 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,71, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, pendidikan, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji R² (Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen.

Tabel 8. Hasil analisis koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.802	0.644	0.632	4,010

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,632 yang mengindikasikan bahwa 63,2% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, pendidikan dan kemampuan kerja sedangkan 26,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini

DISKUSI

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 3,615 yang lebih besar dari t-tabel 1,987, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wachyuni et al. (2025), Hilaluddin et al. (2023), dan Iwah et

al. (2023), yang juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hubungan yang bersifat positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, penurunan kualitas kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja. Dengan kata lain, kepemimpinan yang menjalankan fungsi seperti memotivasi, berkomunikasi secara efektif, mengambil keputusan yang tepat, serta mendelegasikan tugas dengan baik, akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang efektif mampu merumuskan visi, misi, dan tujuan organisasi secara jelas, sehingga pegawai memiliki pemahaman yang terarah mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Selain itu, pemimpin yang memperhatikan kebutuhan pegawai akan memastikan ketersediaan sumber daya, pelatihan, serta dukungan yang diperlukan agar tugas dapat diselesaikan secara optimal. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 1,966 yang lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,987, serta nilai signifikansi sebesar 0,052 yang melebihi batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis H2 ditolak dan H0 diterima, yang berarti bahwa secara parsial pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Onibala et al. (2017), yang juga menyimpulkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja jika dilihat secara parsial. Hal ini bisa disebabkan oleh ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan formal pegawai dengan bidang pekerjaan yang dijalani. Contohnya, pegawai yang memiliki pendidikan di bidang teknik namun bekerja di bagian administrasi mungkin tidak menunjukkan kinerja lebih baik hanya karena tingkat pendidikan formal yang dimilikinya

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 7,035 yang lebih besar dari t-tabel 1,987, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini

sejalan dengan hasil penelitian Wardhani dan Sebayang (2024) yang juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kemampuan kerja akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja pegawai, sedangkan penurunan kemampuan kerja akan menyebabkan turunnya kinerja secara signifikan. Hal ini dikarenakan kemampuan kerja mencerminkan tingkat kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis Kepemimpinan, Pendidikan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear berganda dengan uji F yang menghasilkan nilai F-hitung sebesar 53,043, lebih besar dari F-tabel sebesar 2,71, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan, pendidikan, dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam aspek kepemimpinan, pendidikan, dan kemampuan kerja akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini juga konsisten dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai, yang terbukti telah tercapai sesuai harapan

KESIMPULAN

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar $3,615 > t\text{-tabel sebesar } 1,987$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- Hasil penelitian ini menunjukkan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat nilai t-hitung sebesar $1,966 < t\text{-tabel sebesar } 1,987$ dengan nilai signifikan $0,052 > 0,05$.
- Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar $7,035 > t\text{-tabel sebesar } 1,987$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

- Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda dengan nilai $F\text{-hitung sebesar } 53,043 > F\text{-tabel sebesar } 2,71$ dan signifikan $0,000 < 0,05$

REFERENSI

- Kadarisman, M. (2011). *Manajemen Kompensasi* (1st ed.). RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2016). Organisational behaviour: Global and Southern African Perspectives. In *Pearson South Africa (Pty) Ltd.*
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (1st ed.). ALFABETA.
- Batubara, S. S. (2022). The Effect of Work Conflicts on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*. <https://doi.org/10.53695/injects.v3i1.628>
- Hamid, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional DAN Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Tetap PG Kebon Agung Malang. 38(2), 79–88.
- Hilaluddin, Badaruddin, & Kholik, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata, Darma Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 666-.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245
- Kholik, K., Sudirman, I., & Arifin, Y. (2022). The Role of Leadership on Sustainable Improvement in Improving Product Quality in the Division of PT. North Sumatra Coal Inalum. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 4(1), 48-56.
- Marbun, J. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Serdang Bedagai. *Universitas HKBP Nommensen*.
- Oktaviana, D., & Ferine, kiki farida. (2023). The Effect of Training and Career Development on Employee Performance With Employee Engagement as an Intervening Variable. *International Journal of Economics Management and Accounting*.
- Onibala, R., Kojo, C dan Uhing, Y (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1929 ±1934*
- Wachyuni, M., Wahyono, T dan Kholik, K (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim. *SEIKO: Journal of Management & Business*
- Wardhani, A dan Sebayang, S (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II SEI Semayang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*