

# **Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Perencanaan Kerja dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Empat Lawang**

**Yurna Susanti<sup>1)</sup>, <sup>2)</sup> Nisma Aprini , Ivan Batara<sup>3)</sup>**

**Program Pascasarjana Unsela**

Penulis Korespondensi: <sup>1)</sup>[yuna.acun@gmail.com](mailto:yuna.acun@gmail.com),

<sup>2)</sup>[nisma.aprini@gmail.com](mailto:nisma.aprini@gmail.com), <sup>3)</sup>[ivanbatara20@gmail.com](mailto:ivanbatara20@gmail.com)

## **Abstract**

This research aims to determine and analyze the influence of leadership, education, work planning and supervision individually and jointly on the work performance of employees of the Empat Lawang Regency DPRD Secretariat. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests and normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. The results of the analysis show that leadership, education, work planning, and supervision have a significant influence, individually and collectively, on the work performance of employees of the Empat Lawang Regency DPRD Secretariat.

**Keywords:** Leadership, Education, Work Planning, Supervision And Work Performan

## **1. Pendahuluan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan pencapaian individual itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya.

Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi dan mengajak tingkah laku manusia dan hal ini disertai dengan kemampuan pimpinan untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan secara bersama – sama yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepemimpinan yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, dilihat dari pemimpin

mengambil keputusan dan tanggungjawab pemimpin sudah kategori baik, akan tetapi dilihat dari kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih kurang.

Pendidikan merupakan salah satu fungsi dari suatu negara, dan dilakukan, terutama setidaknya, untuk tujuan Negara itu sendiri. Negara adalah institusi sosial tertinggi yang mengamankan tujuan tertinggi atau kebahagiaan manusia. Pendidikan adalah persiapan/bekal untuk beberapa aktivitas/pekerjaan yang layak. Pendidikan semestinya dipandu oleh undang-undang untuk membuatnya sesuai (koresponden) dengan hasil analisis psikologis, dan mengikuti perkembangan secara bertahap, baik secara fisik (lahiriah) maupun mental (batiniah/jiwa).

Perencanaan kerja merupakan penyesuaian fakta dengan menghubungkan keadaan suatu fakta dengan fakta yang lainnya selanjutnya membuat sebuah peramalan dengan keadaan yang dirumuskan untuk di masa yang akan datang untuk mendapatkan hasil sesuai yang direncanakan. Dalam menentukan perencanaan seorang pimpinan menjadi penentu alternatif dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya perencanaan kerja maka diharapkan prestasi kerja akan meningkat.

Perencanaan kerja yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang belum dilaksanakan dengan baik, dimana masih adanya pemberian tugas kepada pegawai yang bersifat dadakan dan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai tersebut.

Dalam sebuah organisasi, pengawasan merupakan suatu bentuk kegiatan yang berupayah agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Pengawasan adalah

penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas dan pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya dan serta mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

Pelaksanaan pengawasan suatu instansi pemerintahan itu penting, karena dengan adanya pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau dalam suatu instansi maka akan dapat diketahui kesalahan ataupun penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya.

Masih kurangnya pengawasan yang ada Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, hal ini menyebabkan tidak semua pelaksanaan tugas sesuai dengan perencanaan dan pencapaian target kerja belum maksimal.

Prestasi kerja dapat diukur dan dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi kerja berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas mengacu pada jumlah atau hasil dari suatu pekerjaan dan kualitas mengacu pada kesempurnaan terhadap jumlah hasil yang diselesaikan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas. Prestasi kerja dapat diukur dan dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Perencanaan Kerja dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang”**.

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan

Published by:

permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
2. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
3. Apakah ada pengaruh perencanaan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
4. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
5. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, pendidikan, perencanaan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yang hendak dicapai oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pendidikan, perencanaan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang

## **2. Tinjauan Literature**

### *2.1. Pengertian Kepemimpinan*

Menurut Imam Moejiono (2020), pengertian kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki dalam memberikan pengaruh satu arah. Hal itu karena seorang pemimpin mungkin memiliki beberapa kualitas tertentu. Kualitas tersebut umumnya adalah sesuatu yang berbeda dari para pengikutnya. Menurut Fiedler (2021), menjelaskan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah sebuah pola. Pola tersebut tergambar antara individu yang telah menggunakan sebuah wewenang. Selain itu, individu tersebut juga menggunakan pengaruhnya kepada sekelompok orang. Tujuan dilakukannya hal tersebut adalah supaya orang-orang akan bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan.

### *2.2. Pengertian Pendidikan*

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2020:69), Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

### *2.3. Pengertian Perencanaan Kerja*

Published by:

Menurut Terry (2019:137) perencanaan ialah penyesuaian fakta dengan menghubungkan keadaan suatu fakta dengan fakta yang lainnya selanjutnya membuat sebuah peramalan dengan keadaan yang dirumuskan untuk di masa yang akan datang untuk mendapatkan hasil sesuai yang direncanakan. Dalam menentukan perencanaan seorang pemimpin menjadi penentu alternatif dalam pengambilan keputusan.

#### *2.4. Pengertian Pengawasan*

Menurut Ranupandojo, (2021:147) pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Menurut Dessler (2019:2), pengawasan adalah penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas dan pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan serta mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

#### *2.5. Pengertian Prestasi Kerja*

Menurut Guion (2021:194) menjelaskan prestasi berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas mengacu pada jumlah atau hasil dari suatu pekerjaan dan kualitas mengacu pada kesempurnaan terhadap jumlah hasil yang diselesaikan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas

#### *2.6. Hipotesis*

Menurut Zikmund (2019), hipotesis adalah proposisi atau dugaan yang belum terbukti. Jadi hipotesis masih bersifat tentatif. Pernyataan hipotesis hanya menjelaskan fenomena dan kemungkinan jawaban atas pertanyaan penelitian. Jawaban sesungguhnya didapatkan setelah penelitian dilakukan. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang

1. Diduga ada pengaruh positif pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
2. Diduga ada pengaruh positif perencanaan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
3. Diduga ada pengaruh positif pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
4. Diduga ada pengaruh positif kepemimpinan, pendidikan, perencanaan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang

### **3. Metodologi Penelitian**

#### *3.1. Desain Penelitian*

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Menurut Sarwono (2022) desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, tanpa desain yang benar seorang peneliti tidak akan dapat melakukan penelitian dengan baik karena yang bersangkutan tidak mempunyai pedoman arah yang jelas. Penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang tahun 2024, dengan judul

penelitian ”Pengaruh kepemimpinan, pendidikan, perencanaan kerja dan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang”.

### 3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana memperoleh data mengenai pokok permasalahan yang teliti. Data yang diperlukan dalam penelitian akan diperoleh menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*). Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Studi Lapangan (*Field Reseach*). Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :
  - a. Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan yaitu proses pencatatan pola perilaku objek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi terhadap individu – individu yang diteliti.
  - b. Wawancara (*Interview*). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
  - c. Daftar Pertanyaan. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Responden yang diberikan angket harus memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam angket. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat setuju (SS) skor nilai 5, setuju (S) skor nilai 4, kurang setuju (KS) skor nilai 3, tidak setuju (TS) skor nilai 2 dan sangat tidak setuju (STS) skor nilai 1.

### 3.3. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS. Analisis dilakukan dengan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali 2020 :48 ) yang meliputi:

#### Uji Validitas

Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya.

Published by:

Uji instrument dinyatakan valid apabila item mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi positif maka item tersebut mempunyai validitas tinggi, serta minimum kalau  $r$  lebih besar atau sama dengan 0,300 dan bilamana  $r$  kurang dari 0,300 maka tidak valid (Sugiyono, 2020:188).

#### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala likert atau instrument yang item-itemnya dalam bentuk angket. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan AlphaCronbach's angka yang didapat melalui metode AlphaCronbach's kemudian dibandingkan dengan Koefisien

( $r$ ) = 0,600 bila nilai AlphaCronbach's lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya (Purbayu, 2020:158).

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Sugiyono, 2020 :126). Uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 24,0.

#### Analisis Statistik

##### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian tabel dan grafik, untuk mengetahui deskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

##### Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah: **Analisis Regresi Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

|                                                                   |                          |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Y                                                                 | = Prestasi Kerja         |
| a                                                                 | = Konstanta              |
| X <sub>1</sub>                                                    | = Kepemimpinan           |
| X <sub>2</sub>                                                    | = Pendidikan             |
| X <sub>3</sub>                                                    | = Perencanaan Kerja      |
| X <sub>4</sub>                                                    | = Pengawasan             |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub> | = Koefisien Regresi      |
| e                                                                 | = error term (kesalahan) |

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2020:136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu :

Uji hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Formulasi Ho dan H<sub>1</sub>

Ho :  $b_1 = 0$  = tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja. H<sub>1</sub> :  $b_1 \neq 0$  = ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja.

Level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Kriteria pengujian

Ho diterima jika  $t \text{ sig} > 0,05$  Ho ditolak jika  $t \text{ sig} < 0,05$

Kesimpulan : Menerima atau menolak Ho

Uji hipotesis pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja.

Formulasi Ho dan H

Ho :  $b_1 = 0$  = tidak ada pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja. H<sub>1</sub> :  $b_1 \neq 0$  = ada pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja.

Level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Kriteria pengujian

Ho diterima jika  $t \text{ sig} \geq 0,05$ , Ho ditolak jika  $t \text{ sig} < 0,05$

Kesimpulan : Menerima atau menolak Ho

Uji hipotesis pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Formulasi Ho dan H<sub>1</sub>

Ho :  $b_1 = 0$  = tidak ada pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Prestasi Kerja H<sub>1</sub> :  $b_1 \neq 0$  = ada pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Kriteria pengujian

Ho diterima jika  $t \text{ sig} > 0,05$  Ho ditolak jika  $t \text{ sig} < 0,05$

Kesimpulan : Menerima atau menolak Ho

Uji hipotesis pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja

Formulasi Ho dan H<sub>1</sub>

Ho :  $b_1 = 0$  = tidak ada pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja H<sub>1</sub> :  $b_1 \neq 0$  = ada pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja

Level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Kriteria pengujian

Ho diterima jika  $t \text{ sig} \geq 0,05$  Ho ditolak jika  $t \text{ sig} < 0,05$

Published by:

Kesimpulan : Menerima atau menolak  $H_0$

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F, dengan asumsi bahwa : Jika  $P \text{ Value} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 = b_2$ : artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas. secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 = b_2$ : artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

$H_0$  ditolak jika signifikan  $F < 0,05$   $H_0$  diterima jika signifikan  $F \geq 0,05$

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Rumus koefisien determinasi ( $K_d$ ) yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$KD$  = Nilai Koefisien Determinasi  $r^2$  = Nilai Koefisien Korelasi

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yang dilakukan dengan tujuan mencari berapa besar pengaruh dari variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Uji Regresi Berganda**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)        | 16.734                      | 6.174      |                           |
|       | Kepemimpinan      | .256                        | .111       | .218                      |
|       | Pendidikan        | .334                        | .146       | .346                      |
|       | Perencanaan Kerja | .303                        | .133       | .425                      |
|       | Pengawasan        | .411                        | .151       | .541                      |

Sumber : Data diolah tahun 2024

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil perhitungan dalam bentuk persamaan regresi yaitu :

$$Y = 16.734 + 0.256 (X_1) + 0.334 (X_2) + 0.303 (X_3) + 0.411 (X_4).$$

Hasil regresi berganda ini dengan penjelasan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 16.734, artinya jika variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Perencanaan Kerja ( $X_3$ ) dan Pengawasan ( $X_4$ ) diabaikan atau dianggap tidak ada, maka nilai variabel Prestasi Kerja sebesar 16.734.

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.256, artinya apabila variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) ditingkatkan satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.256 satuan. Jadi besarnya Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,256 atau 25,6 % dan sisanya 74,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kemampuan kerja, pelatihan, prosedur kerja, fasilitas kerja dan pemberian insentif.

Nilai koefisien regresi variabel Pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 0.334, artinya apabila variabel Pendidikan ( $X_2$ ) ditingkatkan satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.334 satuan. Jadi besarnya Pengaruh Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,334 atau 33,4 % dan sisanya 66,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kemampuan kerja, pelatihan, prosedur kerja, fasilitas kerja dan pemberian insentif.

Nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.303, artinya apabila variabel Perencanaan Kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.303 satuan. Jadi besarnya Pengaruh Perencanaan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,303 atau 30,3 % dan sisanya 69,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kemampuan kerja, pelatihan, prosedur kerja, fasilitas kerja dan pemberian insentif.

Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan ( $X_4$ ) sebesar 0.411, artinya apabila variabel Pengawasan ( $X_4$ ) ditingkatkan satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0.411 satuan. Jadi besarnya Pengaruh Pengawasan ( $X_4$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,411 atau 41,1 % dan sisanya 58,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kemampuan kerja, pelatihan, prosedur kerja, fasilitas kerja dan pemberian insentif.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 . ji Parsial (Uji t)**

| Model |                   | T     | Sig. |
|-------|-------------------|-------|------|
|       | Kepemimpinan      | 2.210 | .046 |
|       | Pendidikan        | 2.291 | .029 |
|       | Perencanaan Kerja | 2.282 | .029 |
|       | Pengawasan        | 2.727 | .010 |

*Sumber : Data diolah tahun 2024*

Published by:

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri yaitu sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig,  $0,046 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.
- b. Pengaruh variabel Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig,  $0,029 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Pendidikan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan adapengaruh signifikan.
- c. Pengaruh variabel Perencanaan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig,  $0,029 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Perencanaan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.
- d. Pengaruh variabel Pengawasan ( $X_4$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig,  $0,010 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Pengawasan ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan adapengaruh signifikan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel–variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama, hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>b</sup> |                |    |             |       |                   |  |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|--|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |  |
| 1 Regression       | 412.360        | 4  | 103.090     | 7.125 | .000 <sup>c</sup> |  |
| Residual           | 434.040        | 30 | 14.468      |       |                   |  |
| Total              | 846.400        | 34 |             |       |                   |  |

*Sumber : Data diolah tahun 2024*

Dengan melihat nilai signifikan,  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Perencanaan Kerja ( $X_3$ ) dan Pengawasan ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan semua variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

### Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Koefesien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .686 <sup>a</sup> | .471     | .405              | 3.758                      |

*Sumber : Data diolah tahun 2024*

Nilai koefesien determinasi R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,471, jadi besarnya pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Perencanaan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Pengawasan (X<sub>4</sub>) secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 47,1 %, sedangkan sisanya 52,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian penulis seperti kemampuankerja, pelatihan, prosedur kerja, fasilitas kerja dan pemberian insentif.

## 5. Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
2. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
3. Perencanaan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
4. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang
5. Kepemimpinan, Pendidikan, perencanaan kerja dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang.

## Saran

1. Meskipun kepemimpinan berpengaruh lebih kecil terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya kepemimpinan harus menjadi teladan bagi pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang.
2. Dengan pengawasan berpengaruh lebih dominan / lebih besar terhadap prestasi Kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya pengawasan yang sudah dilaksanakan harus dipertahankan agar dengan adanya pengawasan yang terus dilakukan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam bekerja.
3. Kepala Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, hendaknya memperhatikan faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai seperti kemampuan kerja, pelatihan, prosedur kerja, fasilitas kerja dan pemberian insentif.

## Daftar Pustaka

- Dessler (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks
- Hasibuan, M. P. (2020). Manajemen Personalia Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6. Jakarta;Erlangga

Published by:



Fiedler (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta

Guion (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Rineka. Cipta. Jakarta

Ranupandojo, (2021). *Manajemen Personalia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta. Robbins (2019). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten

### **Copyrights**

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

