

## ***The Influence Of Supervision, Work Experience, Work Ethic, Training And Work Performance Improvement On Employee Performance At The Secretariat Of The Regional Labuhanbatu Regency***

### **Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja, Pelatihan Dan Peningkatan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu**

Romi Irawan Siregar<sup>1\*</sup>, Elvina<sup>2</sup>, Abd. Halim<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[irawanzoel79@gmail.com](mailto:irawanzoel79@gmail.com)<sup>1</sup>, [elvinahrp19@gmail.com](mailto:elvinahrp19@gmail.com)<sup>2</sup>, [abduhalimpr89@gmail.com](mailto:abduhalimpr89@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of supervision, work experience, work ethic, training and work performance improvement on employee performance. This type of research is quantitative, the place of this research is the Regional Secretariat of Labuhanbatu Regency. The data collection techniques used in the study were observation, documentation and questionnaires using a Likert scale. The population in this study were 35 employees of the Regional Secretariat of Labuhanbatu Regency. The entire population in this study will be sampled, namely 35 employees. Multiple linear regression analysis was tested using partial (t), simultaneous (F) and coefficient of determination tests. The results of the study prove that partially and simultaneously state that supervision, work experience, work ethic, training and improving work performance have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Labuhanbatu Regency.*

**Keywords:** Training, Competence, Work Discipline, Work Experience, Compensation, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan dan peningkatan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 35 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 pegawai. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan menyatakan bahwa pengawasan, pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan dan peningkatan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

#### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Seorang karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut, karena tujuan

suatu organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Sifat dan pola kerja karyawan yang berbeda dapat membuat masalah kinerja bisa muncul sewaktu-waktu. Adanya konflik antar karyawan dan atasan biasanya juga dipicu oleh kesalahfahaman akibat komunikasi yang tidak lancar seperti yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini akan menghambat kinerja antara karyawan dan atasan. Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Fahriani dan Syarif, 2022).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah adanya pengawasan. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja, seperti terlihat dalam permasalahan yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu yaitu kerja yang tidak sesuai dengan prosedur, melakukan kegiatan lain pada jam kerja, sehingga Akan berdampak kepada kinerja pegawai tersebut. Menurut (Daulay, at al., 2017) pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menjadi tolak ukur dalam pengambilan keputusan dan menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Pada kasus yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, padahal dengan memiliki pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam kelancaran saat bekerja dan bisa mengerjakan tugas tanpa perlu menunggu perintah. Makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh (Yunus, 2023).

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawainya, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang. Permasalahan yang terjadi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu yaitu terdapat perilaku penggunaan fasilitas kerja seperti komputer dan internet untuk bermain game dan media sosial. Sehingga mengindikasikan bahwa etos kerja pegawai masih rendah dan berdampak pada komitmen pegawai dan hasil kerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Mathis & Jackson, 2016).

Melalui pelatihan yang baik karyawan dapat meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Program pelatihan di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu kurang di sosialisasikan serta jadwal pelatihan yang terbentur dengan waktu kerja pegawai, sehingga dapat mengganggu operasional rutin pegawai dan terkadang materi pelatihan yang kurang sesuai dengan bidang pegawai yang mengikuti, sehingga pegawai merasa kurang puas. Secara sempit dengan diberikan pelatihan karyawan mendapatkan pengetahuan yang spesifik serta dapat melatih keterampilan yang nantinya dapat dipergunakan dalam bekerja nantinya (Saputra, 2017).

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja. Dari hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu dari tahun ketahun menurun dan juga target penyelesaian pekerjaan serta hasil kerja yang kurang dari standar perusahaan. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang

berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian atau pemecatan (Sutrisno, 2015).

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Pengawasan**

Pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2017). Menurut (Siagian, 2017) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut (Surbakti & Sihombing, 2022) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah : penetapan standar, penilaian pekerjaan, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, analisis penyimpangan dan Perbaikan atas penyimpangan.

#### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya (Yasin, et al. (2021). Menurut (Basari, 2020) Beberapa indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan, penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat keterampilan.

#### **Etos Kerja**

Konsep utama tentang etos kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Menurut (Fauji, 2018), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Berikut indikator-indikator etos kerja menurut (Darodjat, 2015) yaitu : kerja keras, jujur, rajin dan tanggung jawab.

#### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bersifat spesifik dan praktis yaitu berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang dilatihkan atau dipraktikkan. Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Menurut (Anggereni, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah : Rekrutmen, materi pelatihan, ketepatan metode pelatihan, proses pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan.

#### **Peningkatan Prestasi**

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut (Badriyah, 2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Menurut (Putri, et al. 2023) indikator prestasi kerja yaitu : orientasi pelayanan, integritas, disiplin dan kerjasama.

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Fahriani dan Syarif, 2022). Menurut Dessler dalam (Safitri, 2019) indikator untuk mengukur kinerja adalah : Kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian.

## 2. Metode penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 35 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 pegawai. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi.

## 3. Hasil Dan Pembahasan

### Hasil

Uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan  $> 0,5$ . Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	Penetapan standar	0,651	0,5	Valid
	Penilaian pekerjaan	0,623	0,5	Valid
	Pengukuran pelaksanaan pekerjaan	0,872	0,5	Valid
	Analisis penyimpangan	0,771	0,5	Valid
	Perbaikan atas penyimpangan	0,659	0,5	Valid
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	Lama waktu/masa kerja	0,820	0,5	Valid
	Tingkat pengetahuan	0,886	0,5	Valid
	Penguasaan terhadap pekerjaan	0,691	0,5	Valid

	Tingkat keterampilan.	0,743	0,5	Valid
Etos Kerja (X <sub>3</sub> )	Kerja keras	0,708	0,5	Valid
	Jujur	0,598	0,5	Valid
	Rajin	0,613	0,5	Valid
	Tanggung jawab	0,689	0,5	Valid
Pelatihan (X <sub>4</sub> )	Rekrutmen	0,892	0,5	Valid
	Materi pelatihan	0,613	0,5	Valid
	Ketepatan metode pelatihan	0,823	0,5	Valid
	Proses pelaksanaan pelatihan	0,758	0,5	Valid
Peningkatan Prestasi (X <sub>5</sub> )	Evaluasi pelaksanaan pelatihan	0,762	0,5	Valid
	Orientasi pelayanan	0,561	0,5	Valid
	Integritas	0,925	0,5	Valid
	Disiplin	0,618	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kerjasama	0,953	0,5	Valid
	Kualitas kerja	0,734	0,5	Valid
	Produktivitas	0,923	0,5	Valid
	Pengetahuan pekerjaan	0,722	0,5	Valid
	Bisa diandalkan	0,667	0,5	Valid
	Kehadiran	0,739	0,5	Valid
	Kemandirian.	0,828	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

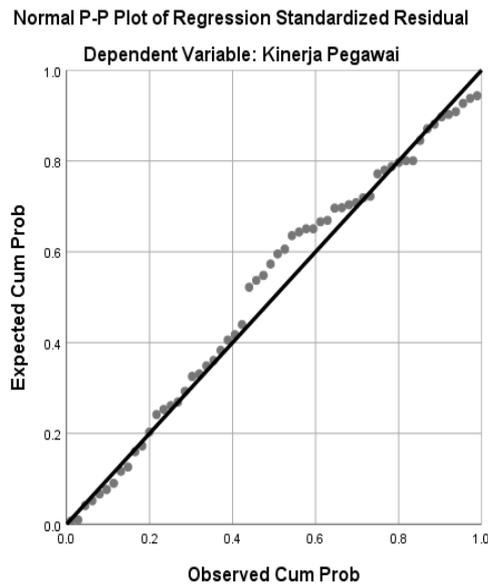
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai  $> 0,7$ . Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Pengawasan	,836	Reliabel
Pengalaman Kerja	,715	Reliabel
Etos Kerja	,824	Reliabel
Pelatihan	,855	Reliabel
Peningkatan Prestasi	,691	Reliabel
Kinerja Pegawai	,748	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel masing-masing indikator pada uji validitas memiliki nilai  $> 0,5$  dan masing masing nilai yang terdapat pada variabel untuk uji reliabilitas  $> 0,7$ . Pengujian berikutnya dapat dianalisis dengan uji normalitas. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan grafik p-plot pada Gambar 1:



**Gambar 1. Grafik P-P Plot**

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas selanjutnya dapat dilihat melalui Tabel 3:

**Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83491403
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.051
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,177 dengan dari taraf signifikansi > 0,05. Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

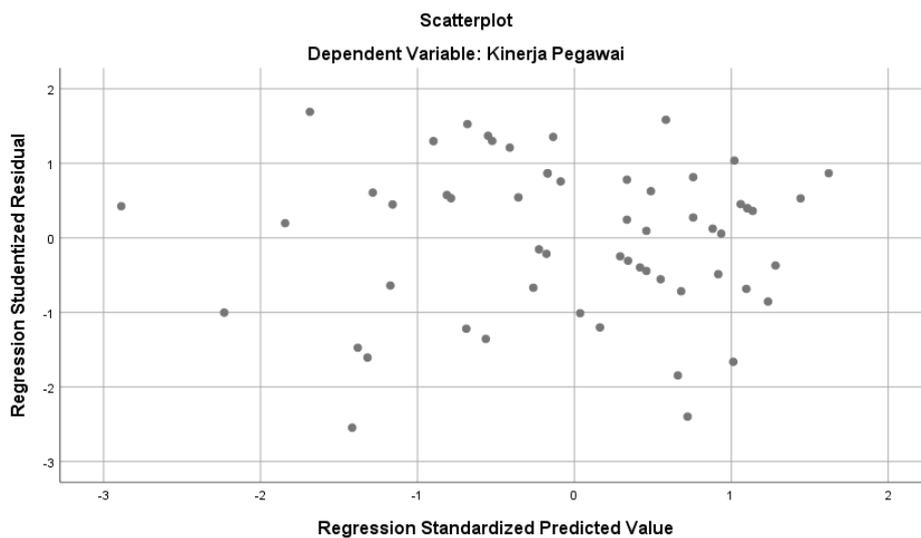
Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

1		Std.		Beta	Tolerance	VIF	
		B	Error				
	(Constant)	1.548	1.845	.634	.414		
	Pengawasan	.432	.207	.247	2.213	.007	2.236
	Pengalaman Kerja	.521	.244	.448	4.832	.000	3.159
	Etos Kerja	.236	.161	.124	2.166	.013	1.156
	Pelatihan	.212	.212	.072	2.184	.039	1.687
	Peningkatan Prestasi	.458	.286	.341	2.682	.002	4.335

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 4 menunjukkan bahwa keempat variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



**Gambar 2. Grafik scatterplot**

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

**Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.548	1.845	.634	.414		
	Pengawasan	.432	.207	.247	2.213	.007	2.236
	Pengalaman Kerja	.521	.244	.448	4.832	.000	3.159
	Etos Kerja	.236	.161	.124	2.166	.013	1.156
	Pelatihan	.212	.212	.072	2.184	.039	1.687
	Peningkatan Prestasi	.458	.286	.341	2.682	.002	4.335

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y=1,548+0,432X_1+0,521X_2+0,236X_3+0,212X_4+0,458X_5$ . Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai B pada pengawasan sebesar 0,432. Pengalaman kerja sebesar 0,521, nilai etos kerja sebesar 0,236, nilai pelatihan sebesar 0,212, nilai peningkatan prestasi sebesar 0,458 serta nilai konstanta (a)

sebesar 1,548. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel pengawasan, pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan, peningkatan prestasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu pengawasan, pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan, peningkatan prestasi secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun penentuan nilai  $t_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = n - k - 1 = 35 - 5 - 1 = 29$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,0452. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.548	1.845			.634	.414		
	Pengawasan	.432	.207	.247		2.213	.007	.544	2.236
	Pengalaman Kerja	.521	.244	.448		4.832	.000	.352	3.159
	Etos Kerja	.236	.161	.124		2.166	.013	.839	1.156
	Pelatihan	.212	.212	.072		2.184	.039	.738	1.687
	Peningkatan Prestasi	.458	.286	.341		2.682	.002	.382	4.335

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,213 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,007 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian hasil dari variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar 4,832 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,166 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,013 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar 2,184 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,039 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian hasil dari variabel peningkatan prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar 2,682 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,002 < 0,05.

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu pengawasan, pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan, peningkatan prestasi secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun penentuan nilai  $F_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = k; n - k = 5; 35 - 5 = 5; 30$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut,  $F_{tabel} = (5; 30)$  maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,53. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum	of	Mean Square	F	Sig.
		Squares	df			
1	Regression	518.119	5	80.915	74.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	49.574	29	1.276		
	Total	567.693	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Peningkatan Prestasi, Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Pengawasan, Pelatihan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 7 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $74,985 > F_{tabel} 2,53$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan pengawasan, pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan, peningkatan prestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu pengawasan, pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan, peningkatan prestasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.863	1.283

a. Predictors: (Constant), Peningkatan Prestasi, Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Pengawasan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,878 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel pengawasan, pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan, peningkatan prestasi sebesar 87,8%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Dapat dilihat hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,213 > t$  tabel  $2,0452$  dan nilai signifikan yaitu  $0,007 < 0,05$  yang berarti ini berarti variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Peran seorang pemimpin dalam organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar, karena pemimpin sebagai orang yang bukan hanya memiliki jabatan tertinggi saja dalam organisasi namun sebagai percontohan atau sebagai pengendali organisasi. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya hasil penelitian menurut (Nielwaty et al., 2017).

Kemudian hasil dari variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,832 > t$  tabel  $2,0452$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Instansi diharapkan terus memperhatikan pengalaman dan gaya kerja pegawainya, sehingga kualitas kerja pegawai semakin meningkat dan menjadi lebih baik. Sisi positif dari pengalaman kerja adalah memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai serta memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tanpa kendala. Tanpa pengalaman kerja maka produktivitas kerja akan rendah, sulit menyelesaikan masalah dan mencari solusi terbaik bila terjadi masalah, prestasi kerja tidak maksimal, dan sulit mencapai tujuan dalam waktu yang ditentukan. Akan ada dampak negative konsekuensi seperti tidak mampu melakukannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Maisuri dan Rusdi (2021) menemukan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,166 > t$  tabel  $2,0452$  dan nilai signifikan yaitu  $0,013 < 0,05$  yang berarti ini berarti variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak (2020) dan Setyawati dan Cori (2022) yang menjelaskan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, pegawai harus mampu untuk memiliki etos kerja yang baik dalam melaksanakan

pekerjaan. Karena standart penilaian kinerja bukan hanya melalui penyelesaian tugas ataupun hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, melainkan dari cara pegawai bekerjasama dengan pegawai lainnya, kelancaran komunikasi antar pegawai, watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal juga menjadi standart pengukuran ataupun penilaian yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai.

Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar 2,184 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,039 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Fangiziah, dkk (2023) serta Parta, dkk (2023) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, jika instansi terus menerus memberikan pelatihan serta mampu diaplikasikan dan diterapkan oleh para pegawai didalam instansi selama melaksanakan pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian hasil dari variabel peningkatan prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar 2,682 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,002 < 0,05. Balqis dan Sugiono (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa prestasi kerja mampu untuk meningkatkan kinerja. Jika pegawai memiliki prestasi dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Seperti halnya pegawai mampu untuk menguasai pekerjaan di suatu bidang tertentu didalam sebuah instansi, maka dari prestasi kerja yang dimiliki pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja dengan cara memberikan pelatihan dan pengajaran kepada pegawai lainnya agar dapat saling kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Penutup

##### Kesimpulan

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
5. Peningkatan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
6. Pengawasan, pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan dan peningkatan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu

##### Daftar Pustaka

- Badriyah, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Pustaka Setia.
- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Darodjat, T. A. (2015). Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat. PT. Refika Aditama.
- Daulay, R., at al. (2017). Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI. Fauji, M. (2018). Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Harapan Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora*, 1–14.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Alfabeta

- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Maisuri, N. E., & Rusdi, R. (2021). Effect of Work Experience and Motivation on Employee Performance at PT. Agro Sinergi Nusantara (ASN) Ujong Beurasok West Aceh. *International Journal of Social Service and Research*, 1(3), 251-257.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. J. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat.
- Nielwaty, E., Prihati, P., & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10 (1), 1–5. <https://doi.org/10.31849/nia.v10i1.1882>
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Putri, V. D., Zulfadi, Z. & Aulia, A. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 40-54.
- Safitri. D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. 8(2), 240-248.
- Saputra, I Dewa Gede Agus., dan Sudharma, I Nyoman. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E – Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6 (2), hal.1030-1054.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Setyawati, K., & Cori, C. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bekasi. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 5(2), 116-123.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 44-85.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Surbakti, R. P., & Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 25-39.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen sumber daya manusia (7th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Yasin, S. N., Gunawan, & Fattah, M. N. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. 1(1), 17-28.
- Yunus, M. & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 2-18.