

## Kontribusi Kepemimpinan Atasan Langsung Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam

Rhozi Restiyandi<sup>1</sup>, Anisah<sup>2</sup>, Sufyarma Marsidin<sup>3</sup>, Lusi Susanti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Negeri Padang

\* e-mail: [restiyandirhozi@gmail.com](mailto:restiyandirhozi@gmail.com)

### Abstract

*This research was conducted by looking at the low contribution of direct superior leadership to employee work performance. The aim of this research is to obtain information about the contribution of direct superior leadership to the work performance of employees of the Agam Regency Education and Culture Service. The population of this study was 72 people and the number of samples for this study was 45 employees of the Agam Regency Education and Culture Service. The data collection technique used for research is instruments. Data analysis can determine the average percentage of each variable. Based on the analysis of research data, it can be concluded that there are several conclusions, namely (1) The leadership of direct superiors at the Agam Regency Education and Culture Service can be categorized as good with an average score of 88.86% (2) The work performance of employees at the Agam Regency Education and Culture Service can be categorized as high at 81.06%. (3) At the Agam Regency Education and Culture Service there is a direct leadership contribution to employee work performance at a significant level of 1%, with a regression coefficient of 27.6% and 72.4% influenced by other factors. It can be concluded that the contribution of superior leadership directly influences employee work performance.*

**Keywords:** *Direct Supervisor Leadership, Employee Work Performance*



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for non-commercial purposes.

## PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan lembaga yang berwenang dan bertanggung jawab mengelola pendidikan pada wilayah kerjanya. Maka dari itu keberhasilan pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh keberhasilan Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Keberhasilan tersebut ditentukan atau dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya dipengaruhi oleh pegawai atau sumber daya manusia (SDM) yang bekerja pada lembaga tersebut yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Prestasi suatu organisasi ditentukan oleh prestasi kerja pegawai, jika pegawainya berprestasi tentu lembaganya berhasil. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu

organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka pegawai dituntut untuk meningkatkan hasil kerjanya (prestasi kerja). Salah satu faktor pendorong pencapaian tujuan atau keberhasilan sebuah organisasi adalah prestasi kerja pegawai

Prestasi kerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, hal ini dikarenakan setiap organisasi pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuan. Lembaga harus dapat mempergunakan sumber daya yakni pegawai yang tersedia semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu upaya mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2019)

Peranan prestasi kerja pegawai dalam organisasi sangatlah penting. Prestasi kerja pegawai yang baik dapat memperlancar penggerak utama seluruh kegiatan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi maupun untuk memperoleh keuntungan. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi bahkan sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Busro (2020) menyatakan prestasi kerja pegawai sangat menentukan kemajuan dan kualitas organisasi. Prestasi kerja sangat penting dikarenakan setiap organisasi pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuan. Prestasi kerja sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan organisasi, baik suasana kerja, lingkungan fisik maupun Leadership dari pemimpin Organisasi. Ermita (2015) menyampaikan ada dua faktor mempengaruhi prestasi yaitu faktor internal yang meliputi minat dan cita-cita dan juga faktor eksternal Kepemimpinan, insentif, lingkungan, dan iklim kerja. Dalam hal ini, Pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab atas pegawainya perlu memperhatikan lagi langkah-langkah ataupun strategi yang akan digunakan untuk mendorong prestasi kerja pegawai, karena pemimpin memiliki kontribusi yang besar terhadap prestasi kerja pegawainya. Nasution (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bawa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi pegawai dengan sumbangsih sebesar 86,3%, sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain,

Menurut Rusdinal & Hade Afriansyah (2021) terdapat factor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yang pertama dari internal pegawai, yaitu factor yang berasal dari dalam diri pegawai masing-masing yang kedua faktor internal organisasi yang merupakan factor yang berasal dari menjalankan tugas sehingga pegawai butuh motivasi atau dorongan dari seorang pemimpin dan organisasi tempat ia bekerja, dukungan atau support dari pemimpin inilah yang sangat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan pegawai. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana lingkungan kantor yang kondusif dan dapat mendorong pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai tentunya.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan deksriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam dengan populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam yang berjumlah 72 orang dan untuk sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai. Teknik yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik Stratified Proportional Random Sampling. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan model Skala Likert yang terdiri dari 48 butir item soal yang telah teruji validitas dan reliabilitas dibantu dengan program SPSS 23.0. Penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus product moment dan regresi linear sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terkait kontribusi kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam ditunjukkan di bawah ini.

Pengolahan data variable kepemimpinan atasan langsung (Variabel X) di dapat dari penyebaran angket sebanyak 45 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Angket kepemimpinan atasan langsung yang dsebarkan terdiri dari 28 item soal dengan point tertinggi 5 dan point terendah 1. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel kepemimpinan atasan langsung menyebar dari 45 skor tertinggi 140 dan skor terendah 110, dengan kriteria skor maksimal 5 dan skor minimal 1. Secara keseluruhan kepemimpinan atasan langsung memperoleh skor mean = 124,36, median = 124, modus = 124 dan standar deviasi = 7,9. Distribusi frekuensi skor dan histogram data dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Atasan Langsung

Interval Kelas	Frekuensi	%Frekuensi Relatif
110-114	5	11%
115-119	8	18%
120-124	12	27%
125-129	9	20%
130-134	5	11%
135-140	6	13%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan table 1 diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data variabel kepemimpinan atasan langsung dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor ideal maksimal dikali 100% yaitu 124,36 dibagi dengan skor ideal maksimal 140, maka diperoleh  $0,89 \text{ dikali } 100\% = 89\%$ . Perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa prestasi kerja berada pada interpretasi “Baik” dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan atasan langsung pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam berada pada kategori “Baik”. Untuk rata-rata setiap indicator dari kepemimpinan atasan langsung dapat dilihat pada table 2 berikut ini:

Tabel 2. Kepemimpinan Atasan Langsung

No	Indikator	Rata-rata	%TCR	Klasifikasi
1	Kemampuan Analitis	35.73	89.33	Baik
2	Kemampuan Berkomunikasi	45.73	91.47	Sangat Biak
3	Kemampuan Menghargai	42.89	85.78	Baik
<b>Skor Rata-rata</b>		124.35	88.86	Baik

Berdasarkan table 2 dapat dilihat bahwa skor rata-rata tertinggi dari kepemimpinan atasan langsung terdapat pada indikator kemampuan berkomunikasi yaitu 45.73 dengan persentase 91,47%. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kemampuan menghargai yaitu 42,89 dengan persentase 85,78%. Secara umum, skor rata-rata kepemimpinan atasan langsung adalah sebesar 124,35 dengan persentase 88,86 %. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan atasan langsung Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam dapat dikatakan sudah terlaksana dengan baik. Maka dari itu untuk skor terendah yaitu kemampuan menghargai perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi begitu juga dengan indikator lainnya.

Pengolahan data variable prestasi kerja pegawai (Variabel Y) di dapat dari penyebaran angket sebanyak 45 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Angket

prestasi kerja pegawai yang disebarkan 48 item pernyataan dengan point tertinggi 5 dan point terendah 1. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel prestasi kerja pegawai menyebar dari skor tertinggi 93 dan skor terendah 70. Secara keseluruhan prestasi kerja memperoleh skor mean = 81,84 , median = 80, modus = 80, dan standar deviasi = 5,6. Untuk mendapatkan gambaran tentang prestasi kerja pegawai, dapat dilihat pada table 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Prestasi Kerja Pegawai

Interval Kelas	Frekuensi	%Frekuensi Relatif
70-73	3	7%
74-77	4	9%
78-81	19	42%
82-85	8	18%
86-89	5	11%
90-93	6	13%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan table 3 diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk prestasi kerja pegawai dengan skor ideal maksimal dikali 100% yaitu 81,84 dibagi dengan skor ideal maksimal 100 ,maka diperoleh 0,82 dikali 100% = 82%. Perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa prestasi kerja berada pada interpretasi “Tinggi” dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam berada pada kategori “Tinggi”. Untuk rata-rata setiap indikator dari prestasi kerja pegawai dalam proses pembelajaran dapat dilihat pada table 4 berikut ini:

Tabel 4. Prestasi Kerja Pegawai

No	Indikator	Rata-rata	%TCR	Klasifikasi
1	Kualitas Kerja	26.47	88.23	Tinggi
2	Kuantitas Kerja	21.76	87.04	Tinggi
3	Konsistensi	19.13	76.52	Cukup Tinggi
4	Sikap	14.49	72.45	Cukup Tinggi
<b>Skor Rata-rata</b>		81.84	81.06	Tinggi

Berdasarkan table 4 dapat dilihat bahwa indikator kualitas kerja berada pada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 88,23%, indikator kuantitas kerja berada pada tingkat pencapaian 87,04% dengan kategori tinggi, indikator konsistensi berada pada 76,52% dengan kategori cukup tinggi, serta indikator sikap berada pada 72,45% dengan kategori cukup tinggi. Maka dari itu untuk skor terendah yaitu tindak lanjut hasil belajar perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi begitu juga dengan indikator lainnya. Dapat dilihat hasil perhitungan tersebut lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Mean Variabel Penelitian

Variabel	Mean	%Tingkat Pencapaian	Interpretasi
Prestasi Kerja	81.84	81.06	Tinggi
Kepemimpinan Atasan Langsung	124.35	88.86	Baik

Pada pengujian di atas dapat dilihat bahwa prestasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dan kepemimpinan atasan langsung berada pada kategori baik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Sedangkan untuk pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

## Uji Normalitas

Uji normalitas kedua variable yaitu kepemimpinan atasan langsung dan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Distribusi normal untuk nilai Sig > 0,05 dan sig p > 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Dari pengolahan data diperoleh nilai *Asymp Sig* 0.097 maka lebih besar dari 0.05 oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan atasan langsung dan prestasi kerja pegawai berdistribusi normal. Perhitungan uji normalitas kedua variable kepemimpinan atasan langsung dan prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada table 6 dibawah ini:

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.74225126
Most Extreme Differences	Absolute	0.121
	Positive	0.121
	Negative	-0.094
Test Statistic		0.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

## Uji Linearitas

Uji linearitas variabel dalam penelitian ini menggunakan uji ANOVA. Berikut hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Anova Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kepemimpinan Atasan Langsung	Between Groups	(Combined)	1052.078	24	43.837	2.794	0.011
		Linearity	376.397	1	376.397	23.987	0.000
		Deviation from Linearity	675.680	23	29.377	1.872	0.080
	Within Groups		313.833	20	15.692		
	Total		1365.911	44			

Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji linearitas, probabilitas untuk nilai deviation from linearity Sig. 0,080 > 0,05, 05 berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara variabel X dengan

variabel Y. Ini menunjukkan bahwa data kepemimpinan atasan langsung dan prestasi kerja pegawai linier.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji atau memprediksi pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen (kepemimpinan atasan langsung) terhadap variabel terikat atau dependen (prestasi kerja pegawai). Berikut tabel ANOVA.

Tabel 8. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.397	1	376.397	16.357	.000 <sup>b</sup>
	Residual	989.514	43	23.012		
	Total	1365.911	44			

1. Dependent Variable: Prestasi Kerja
2. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Atasan Langsung

Berdasarkan tabel ANOVA di atas menjelaskan adanya kontribusi yang nyata (signifikan) oleh variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y). Dari tabel di atas terlihat  $F_{hitung} = 16.357$  dengan tingkat signifikansi atau probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan oleh variabel kepemimpinan atasan langsung (X) terhadap prestasi kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.706	11.431		3.124	0.003
1 Kepemimpinan Atasan Langsung	0.371	0.092	0.525	4.044	0.000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat koefisien arah regresi dengan melihat coefficients. pada kolom Unstandardized Coefficients terdapat nilai konstanta (constant) sebesar 35.706. Sedangkan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,371. Maka diperoleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + bX = 35.706 + 0,371X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini dapat berupa, jika b bernilai positif maka terjadi penambahan, begitu juga sebaliknya, jika b bernilai negatif maka terjadi pengurangan. Sehingga dari persamaan tersebut dapat ditafsirkan:

Konstanta sebesar 35.706 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan atasan langsung (X) nilainya adalah konstan, maka variabel prestasi kerja pegawai (Y) nilainya adalah 0,371. Kenaikan dalam kepemimpinan atasan langsung juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Koefisien regresi variabel kepemimpinan atasan langsung (X) sebesar 0,371 menyatakan bahwa setiap kenaikan 60 1% kepemimpinan atasan langsung (X) maka variabel prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,371. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai. Semakin besar pengaruh kepemimpinan atasan langsung yang diberikan maka motivasi berprestasi pegawai akan semakin meningkat.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas (kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja guru). Jika nilai koefisien determinasi berkisar antara nol maka hubungan antara dua variabel tersebut dinyatakan lemah. Dengan demikian, jika koefisiennya mendekati satu maka hubungan di antara keduanya dinyatakan kuat. Berikut ini adalah hasil SPSS 23.0 yang menggambarkan nilai determinasi (R<sup>2</sup>).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R Hitung	R.Square
1	0.525	0.276

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $r_{hitung} = 0,525$  sementara  $r_{tabel} = 0,294$  (N= 45) pada taraf signifikan 5%. Di samping itu, besar persentase pengaruh variabel bebas (kepemimpinan atasan langsung) terhadap variabel terikat (motivasi berprestasi pegawai) atau yang disebut dengan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,276 atau 27,6%.

Artinya kontribusi kepemimpinan atasan langsung terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 27,6%, sedangkan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji Signifikansi Koefisien Regresi (t)

Untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas (kepemimpinan atasan langsung) secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai), maka dilakukan uji signifikansi (t). pengambilan keputusan pada uji t ini adalah jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y. Di samping itu, jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y. Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf kepercayaan 0,05 (N= 45) pada distribusi nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,017. Untuk melihat kembali nilai t dapat dilihat dari tabel di bawah ini

Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Model	T Hitung	Sig.
Kepemimpinan Atasan Langsung	4.044	0.000

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwasannya terdapat nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  serta  $t_{hitung} = 4,044 > t_{tabel} = 2,017$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi kepemimpinan atasan langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam dapat diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kontribusi kepemimpinan atasan langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien korelasi 0,525 dan keberartian korelasi 4,044 dengan menggunakan uji t. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan.

### 1. Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas menguraikan bahwa prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam berada pada kategori tinggi dengan memperoleh skor rata-rata 81,06%. Hal ini dapat dilihat dari indikatornya yaitu: 1) kualitas kerja dapat terlihat dari berdasarkan, tingkat ketelitian, keterampilan / kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas tambahan oleh pimpinan kepada pegawai. Dengan demikian berarti

pegawai sudah memiliki kualitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya (Huseno, 2016). 2) kuantitas kerja kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam arti pegawai dituntut untuk tidak hanya mengerjakan pekerjaan secara regular tetapi juga seberapa cepat ia mengerjakan tugas-tugas ekstra sesuai dengan standar yang diharapkan instansi (Wibowo, 2017). 3) konsistensi yaitu berdasarkan inisiatif, disiplin dan pencapaian target. Inisiatif diperlukan dalam menjalankan suatu pekerjaan dan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh instansi. Konsistensi berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir ditempat kerja. Dengan demikian berarti pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam cukup konsisten dalam melaksanakan tugasnya, dan 4) sikap kerja pegawai dapat diukur dari tingkat kepribadian dan kerjasama pegawai serta loyalitas terhadap instansi (Anisah et al., 2018). Kerjasama tercermin dari kemampuan beradaptasi dan bekerja sebagai tim dan dapat memberikan bantuan kepada rekan kerja yang lain dalam batas kewenangannya (Sembiring, 2018). Dengan demikian berarti pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam memiliki sikap yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

## 2. Kepemimpinan Atasan Langsung

Berdasarkan hasil penelitian di atas menguraikan bahwa kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan memperoleh skor rata-rata 88,86%. Hal ini dapat dilihat dari indikatornya yaitu: 1) kemampuan analitis merupakan suatu keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menganalisa dan memprediksi hal-hal yang akan terjadi pada apa yang ia pimpin. Pada kemampuan analitis terdapat sub indikator memperhatikan kebutuhan pegawai. pegawai akan memiliki prestasi kerja yang baik ketika kebutuhannya dapat terpenuhi. Kepemimpinan di Dinas Pendidikan perlu ditingkatkan lagi. Karena kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat dan hasil kerja pegawai (Sulastri et al., 2019). Pemimpin dituntut untuk lebih analitis terhadap kebutuhan pegawai. pemimpin tidak boleh egois yang hanya memikirkan sepihak saja (Suparyadi, 2020). Sebagai pemimpin harus dapat merasakan apa yang dirasakan pegawai sehingga dengan itu pegawai akan merasa dihargai. 2) kemampuan berkomunikasi merupakan suatu skill yang harus dimiliki oleh seseorang. Komunikasi adalah suatu usaha menyampaikan informasi kepada komunikan agar pesan yang disampaikan diterima jelas oleh penerima pesan. Salah satu tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap lawan bicaranya (David & dkk, 2022). dan salah satu cara yang efektif untuk mempengaruhi lawan bicara melalui komunikasi adalah dengan cara memberikan reward kepada yang memiliki prestasi dan punishment kepada yang melakukan pelanggaran. Menurut Syahril & Ningrum (2021) pemberian reward dan punishment dapat berpengaruh pada etos kerja, dan dapat meningkatkan hasil kerja seseorang. 3) kemampuan menghargai merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan keharmonisan antara orang yang memberi penghargaan dengan orang yang dihargai. Kemampuan menghargai dalam penelitian ini ialah kemampuan pimpinan memberikan penghargaan kepada bawahannya yang tidak hanya saja berupa materi, akan tetapi juga bisa berupa apresiasi atas apa yang dicapai oleh bawahannya. Pada Penelitian ini, indikator kemampuan menghargai mendapatkan rata-rata skor paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Artinya kemampuan menghargai kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam perlu ditingkatkan lagi agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai.

## 3. Kontribusi Kepemimpinan Atasan Langsung terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis korelasi ditemukan bahwa besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0,525 dapat diartikan terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,276 yang mengandung pengertian bahwa besar pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y adalah 27,6%. Untuk melihat persamaan regresi sederhananya dianalisis dengan rumus harga a dan b (secara rinci dapat dilihat pada lampiran). Hasil analisis data diperoleh persamaannya adalah  $Y = 35.706 + 0,371X$  yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan atasan langsung maka nilai prestasi kerja pegawai bertambah sebanyak 0,371. Koefisien regresi tersebut bernilai positif.

Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif dan berhubungan secara signifikan yang berarti teori yang dikemukakan Akhyar & Iptidaiyah (2021) terbukti bahwa adanya kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan atasan langsung terhadap prestasi kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal diantaranya yaitu kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam berada pada kategori baik menurut pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam, yaitu dengan tingkat capaian sebesar 88,86%. Hal ini berarti bahwa kemampuan analitis, kemampuan komunikasi berkomunikasi dan kemampuan menghargai sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam berada pada kategori tinggi, yaitu dengan tingkat capaian 81,06%. Hal ini berarti bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam sudah berkualitas, berkuantitas, konsistensi, dan Sikap kerja yang tinggi. Kontribusi kepemimpinan atasan langsung terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 27,6% dan 72,4% dipengaruhi faktor lain. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan atasan langsung terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, Kusman, Y., & Ningrum, T. A. (2018). The Relationship of Giving Non Material Incentive by Principal and Work Commitment With Teacher Performance. *Journal of Educational and Learning Studies*, 1(1), 39–43. <https://doi.org/10.32698/0522>
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- David, D., & dkk. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Penerbit Pradina Pustaka.
- Ermita. (2015). Kepemimpinan Guru Dalam Pelaksanaan Tugasnya Di Kelas. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 2(32).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. CV. Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai, Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Nasution, W. N. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 5(2).
- Rusdinal, & Hade Afriansyah. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sembiring, D. (2018). Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST)*, 3(2).
- Sulastri, Gistituati, N., Neviyarni S, & Aimon, H. (2019). Needs Analysis; Leadership Competence Of Administrative Leaders In Higher Education. *PICEMA*, 174–178.
- Suparyadi. (2020). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Yang Efektif*. CV. Andi Offset.
- Syahril, & Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.