

## **Pengaruh Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim**

**Suluhddin<sup>1</sup>, Hardiyansyah<sup>2</sup>, Harun<sup>3</sup>**

Program Pascasarjana Unsela

Email. <sup>1</sup>suluhuddindunan@gmail.com, <sup>2</sup>dempo66@gmail.com, <sup>3</sup>hariseno65@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 11 orang, RT.1/dusun 1, RT.2/dusun 1, RT.1/dusun 2, RT.2/dusun 2 sebanyak 4 orang dan Linmas sebanyak 15 orang. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan pengumpulan data terhadap semua populasi penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim

**Kata Kunci :** *Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja*

### **Abstract**

*The research was conducted by the author with the aim of knowing and analyzing the influence of supervision, education, work experience and work motivation both individually and collectively on the work performance of the Muara Gula Baru Village Government, Ujan Mas District, Muara Enim Regency. The sample in this study was all members of the Muara Gula Baru Village Government, Ujan Mas District, Muara Enim Regency, totaling 11 people, RT.1/hamlet 1, RT.2/hamlet 1, RT.1/hamlet*

*2, RT.2/hamlet 2 as many as 4 people and Linmas as many as 15 people. So the total population in this study was 30 people. The sampling technique used in this research used the saturated sampling method. Saturated sampling is collecting data on all research populations. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficient of determination. The research results showed that supervision, education, work experience and work motivation had a significant influence individually and collectively on the work performance of the Muara Gula Baru Village Government, Ujan Mas District, Muara Enim Regency.*

**Keywords:** *Supervision, Education, Work Experience, Work Motivation And Work Performance*

## **Pendahuluan**

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 proses kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standar 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.

Dengan adanya pengawasan maka akan memudahkan dalam mengontrol keadaan yang sesuai dengan rencana dan pengawasan ini terdapat dua bagian yaitu pertama berupa wujud perbuatan dalam pengawasan, dan yang kedua, menggambarkan tujuan yang hendak dicapai dalam pengawasan. Pengawasan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan ketentuan dan saran yang hendak dicapai.

Pengawasan yang dilakukan pada Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim belum dijalankan dengan sebenar-

benarnya seperti pengawasan terhadap pencapaian hasil kerja pegawai, pengawasan program kerja dan pengawasan laporan kerja, sehingga hal ini berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai.

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).

Tingkat pendidikan formal mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh pimpinan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat pendidikan formal tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan pimpinan sumber daya manusia untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

Pendidikan mempengaruhi pencapaian hasil kerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang pegawai sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggungjawab.

Pendidikan perangkat Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim sebanyak 11 orang, RT.1/dusun 1,

RT.2/dusun 1, RT.1/dusun 2, RT.2/dusun 2 sebanyak 4 orang dan Linmas sebanyak 15 orang. Jadi pendidikan S1 sebanyak 2 orang atau 7 %, D3 sebanyak 1 orang

atau 3 % dan SMA/SMK/MAN sebanyak 27 orang atau 90

%. Hal ini menunjukkan belum maksimalnya pendidikan perangkat Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim. Pengalaman kerja adalah proses dalam membentuk pengetahuan dan serta keterampilan melalui teknik pekerjaan dengan melibatkan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap capaian kerja karyawan atau pegawai, artinya pegawai atau karyawan dengan pengalaman yang banyak maka kinerja pegawai atau karyawan tersebut akan tinggi. Sebaliknya dengan rendahnya tingkat pengalaman maka kinerja pegawai atau karyawan akan semakin rendah. Pengalaman kerja adalah proses dalam membentuk pengetahuan dan serta keterampilan melalui teknik pekerjaan dengan melibatkan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pencapaian hasil kerja pegawai, artinya pegawai dengan pengalaman yang banyak maka pencapaian hasil kerja pegawai tersebut akan tinggi.

Pengalaman kerja berkaitan dengan lama kerja atau masa kerja seseorang sehingga seseorang tersebut dapat memahami tugas – tugas yang diberikan dengan baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki oleh seseorang yang disebabkan oleh adanya pekerjaan yang dilaksanakan sebelumnya dalam waktu tertentu. Pengalaman kerja perangkat Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim menunjukkan masih sedikitnya perangkat desa dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 5 orang sementara perangkat desa dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 6 orang.

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja ialah suatu bentuk semangat atau daya dorongan seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan

dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi tentunya memiliki daya dorongan dalam melaksanakan sesuatu dengan kesadaran dan penuh dengan inisiatif didalam diri seseorang tersebut.

Motivasi kerja merupakan sebuah fungsi dari pengharapan seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya dengan tingkat menghasilkan pencapaian hasil kerja dan pada akhirnya akan membuahkan pemberian imbalan atas pencapaian hasil kerja yang diinginkannya. Motivasi kerja adalah kesediaan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan tingkat dan daya yang tinggi dari seseorang tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh kemampuan individu.

Kehadiran Perangkat Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim termasuk kategori rajin, akan tetapi meskipun kehadiran perangkat desa rajin dalam bekerja, masih adanya perangkat desa dengan motivasi kerja yang rendah, dimana perangkat desa tersebut dalam bekerja selalu menunggu perintah tanpa adanya inisiatif sendiri dalam bekerja.

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.

Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang 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. Prestasi sebagai usaha dan hasil seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan lebih tepat.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan oleh penulis pada Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim ditemui beberapa fenomena yaitu :

1. Masih kurangnya pengawasan hal ini menyebabkan tidak semua pelaksanaan tugas sesuai dengan perencanaan dan pencapaian target kerja belum maksimal.
2. Masih belum maksimalnya pendidikan pegawai, selain itu, masih adanya pegawai dengan jenjang pendidikan formal tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
3. Masih minimnya pengalaman kerja pegawai hal ini terlihat dari sedikitnya pegawai dengan masa kerja yang lebih lamasementara kebanyakan pegawai dengan masa kerja yang belum begitu lama.
4. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
2. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa

Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim

5. Apakah ada pengaruh pengawasan, pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat menguraikan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
  2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
  3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
  4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim.
  5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
- Kajian Pustaka Pengertian

### Tinjauan Pustaka

#### 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 proses kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya dan serta mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

### **Pengertian Pendidikan**

Menurut Aristoteles (2020 :144). Pendidikan adalah 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).

### **Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Manulang, (2018:15), pengalaman kerja adalah proses dalam membentuk pengetahuan dan serta keterampilan melalui Teknik pekerjaan dengan melibatkan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Robbins (2019:130), pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai, artinya pegawai atau karyawan dengan pengalaman yang banyak maka kinerja pegawai atau karyawan tersebut akan tinggi. Sebaliknya dengan rendahnya tingkat pengalaman maka kinerja pegawai atau karyawan akan semakin rendah.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Asa'ad dalam Harbani (2018:140)



motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

### **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.

### **Hipotesis Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris (Nazir, 2021 :182). Ditinjau dalam hubungannya dengan teori ilmiah, hipotesis adalah deduksi dari teori ilmiah pada penelitian kuantitatif dan kesimpulan sementara sebagai hasil observasi untuk menghasilkan teori baru pada penelitian kualitatif. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
2. Diduga ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
3. Diduga ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
4. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
5. Diduga ada pengaruh pengawasan, pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara

## **Metodologi Penelitian 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 (2018) 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.

Penelitian dilakukan dengan judul penelitian "Pengaruh pengawasan, pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim".

## **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode 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 ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- b) Wawancara ( *Interview* ). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- c) Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5,

Pengaruh Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim  
(Suluhddin Hardiyansyah, Harun, 2024)

---

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 2, No. 2, Juni 2024, (Hal. 395-418)

---

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.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu gambaran dan uraian mengenai variabel – variabel penelitian yang dapat di amati oleh penulis. Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat ialah variabel yang bergantung terhadap variabel bebas.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

| Variabel                                                       | Dimensi            | Indikator                                                                             | Skala   |
|----------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Pengawasan (X <sub>1</sub> )<br>Sumber :<br>Robbins (2019:460) | Menetapkan standar | 1. Penetapan target yang diinginkan<br>2. Pencapaian target kerja                     | Ordinal |
|                                                                | Pengukuran         | 1. Pengukuran dengan rutinitas<br>2. Pengukuran kualitas hasil kerja                  |         |
|                                                                | Membandingkan      | 1. Membandingkan hasil dengan target<br>2. Perbandingan kualitas dengan standar kerja |         |
|                                                                | Melakukan tindakan | 1. Mengoreksi penyimpangan yang terjadi                                               |         |

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel Pendidikan (X<sub>2</sub>)**

| Variabel                                                                                 | Dimensi                        | Indikator                                | Skala   |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------|---------|
| Pendidikan (X <sub>2</sub> )<br>Sumber :<br>Wahdanfiari, 2014, dikutip pada tahun (2023) | Jenjang pendidikan             | 1. Pendidikan dasar pegawai              | Ordinal |
|                                                                                          |                                | 2. Pendidikan jenjang atas pegawai       |         |
|                                                                                          |                                | 3. Pendidikan Tinggi                     |         |
|                                                                                          | Spesifikasi / jurusan keilmuan | 4. Pendidikan Strata Satu pegawai        |         |
|                                                                                          |                                | 5. Pendidikan Strata Dua pegawai         |         |
|                                                                                          |                                | 6. Kesesuaian jurusan pendidikan pegawai |         |
|                                                                                          |                                | 7. Kesesuaian kemampuan pegawai          |         |

**Tabel 3.4**  
**Operasional Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>)**

| Variabel                                                             | Dimensi                                     | Indikator                                                                                         | Skala   |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )<br>Sumber :<br>Foster, (2019:131) | Lama waktu / masa kerja                     | 1. Lamanya waktu kerja<br>2. Pemahaman terhadap tugasnya<br>3. Melaksanakan pekerjaan dengan baik | Ordinal |
|                                                                      | Tingkat pengetahuan yang dimiliki           | 1. Konsep kerja<br>2. Pemahaman prosedur kerja                                                    |         |
|                                                                      | Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan | 1. Pemanfaatan peralatan<br>2. Menggunakan peralatan dengan baik                                  |         |

**Tabel 3.5**  
**Operasional Variabel Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)**

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|----------|---------|-----------|-------|
|----------|---------|-----------|-------|

Pengaruh Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim  
(Suluhddin Hardiyansyah, Harun, 2024)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 2, No. 2, Juni 2024, (Hal. 395-418)

|               |          |                                                                                              |         |
|---------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Motivasi (X4) | Motif    | 1. Rangsangan keinginan<br>2. Kemauan dalam bekerja<br>3. Tercapainya tujuan yang diinginkan | Ordinal |
|               | Harapan  | 1. Pencapaian hasil kerja yang baik<br>2. Penilaian terhadap pencapaian hasil kerja          |         |
|               | Insentif | 1. Pemberian piagam penghargaan<br>2. Pemberian jasa pelayanan                               |         |

**Tabel 3.6**  
**Operasional Variabel Prestasi Kerja (Y)**

| Variabel                                                   | Dimensi         | Indikator                                                             | Skala   |
|------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------|---------|
| Prestasi Kerja (Y)<br>Sumber :<br>Heidjrachman (2022: 124) | Kualitas kerja  | 1. Ketelitian dan kerapian pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan | Ordinal |
|                                                            | Kuantitas kerja | 2. Target dalam menyelesaikan pekerjaan                               |         |
|                                                            | Hubungan kerja  | 3. Sikap terhadap sesama pegawai                                      |         |
|                                                            | Kepemimpinan    | 4. Gaya dalam kepemimpinan                                            |         |
|                                                            | Kehati – hatian | 5. Perhatian dalam keselamatan kerja                                  |         |
|                                                            | Pengetahuan     | 6. Kemampuan dalam menjalankan prosedur kerja                         |         |
|                                                            | Kerajinan       | 7. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas                          |         |

### Teknik Analisis Data Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

### Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai  $r > 0,300$  dan jika data yang diolah memiliki nilai  $r < 0,300$  maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan

Page 407 of 418

oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien ( $r$ )  $> 0,600$ , maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien ( $r$ )  $< 0,600$  maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

### **Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

X = Variabel – variabel bebas      b = Koefesien Regresi

e = error term (kesalahan)

## Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

## Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :

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

Keterangan :

$$KD = \text{Koefisien Diterminasi } r^2 = \text{Koefisien Korelasi}$$

## Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan :

- Ho ditolak jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- Ho diterima jika nilai signifikan  $F > 0,05$ , Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

## Pembahasan

### Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial keempat variabel bebas

Pengaruh Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim

**Suluhddin Hardiyansyah, Harun**

terhadap variabel terikat, maka digunakan persamaan regresi berganda dengan rumus:



**Tabel 4.14**

**Uji Regresi Berganda Variabel Pengawasan ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ),  
Pengalaman Kerja ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_4$ ) Dengan Prestasi Kerja ( $Y$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|
|       |                  | B                           | Std. Error |
| 1     | (Constant)       | 3.672                       | 7.275      |
|       | Pengawasan       | .612                        | .186       |
|       | Pendidikan       | .550                        | .164       |
|       | Pengalaman Kerja | .205                        | .135       |
|       | Motivasi Kerja   | .213                        | .203       |

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi

$$\text{yaitu : } Y = 3.672 + 0.612 (X_1) + 0.550 (X_2) + 0.205 (X_3) + 0.213 (X_4)$$

Persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Hasil analisis diperoleh nilai konstanta sebesar 3.672, hal ini memiliki makna jika variabel Pengawasan ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) di asumsikan Nol atau dianggap tidak ada, maka besarnya nilai variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 3.672.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0.612, hal ini memiliki makna jika variabel Pengawasan ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.612. Jadi besarnya pengaruh variabel Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.612 atau 61.2 % dan sisanya 38.8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian penulis seperti,

kepemimpinan, pelatihan, kemampuan kerja, pembagian tugas dan pemberian insentif.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 0.550, hal ini memiliki makna jika variabel Pendidikan ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.550. Jadi besarnya pengaruh variabel Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.550 atau 55 % dan sisanya 45 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pelatihan, kemampuan kerja, pembagian tugas dan pemberian insentif.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.205, hal ini memiliki makna jika variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi

Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.205. Jadi besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar

0.205 atau 20.5 % dan sisanya 79.5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pelatihan, kemampuan kerja, pembagian tugas dan pemberian insentif.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0.213, hal ini memiliki makna jika variabel Motivasi Kerja ( $X_4$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.213. Jadi besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.213 atau 21.3 % dan sisanya 78.7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pelatihan, kemampuan kerja, pembagian tugas dan pemberian insentif.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (uji t) adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial dengan perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji t)**

| Model            | T     | Sig. |
|------------------|-------|------|
| Pengawasan       | 3.292 | .003 |
| Pendidikan       | 3.352 | .003 |
| Pengalaman Kerja | 3.137 | .036 |
| Motivasi Kerja   | 3.048 | .030 |

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji signifikan pengaruh variabel Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig,  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian variabel Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
2. Uji signifikan pengaruh variabel Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig,  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian variabel Pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
3. Uji signifikan pengaruh variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig,  $0,036 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
4. Uji signifikan pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel Prestasi

Kerja (Y), diperoleh nilai Sig,  $0,030 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.16 Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square |
|-------|-------------------|----------|
| 1     | .721 <sup>a</sup> | .519     |

Hasil tabel 4.16 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,519, hal ini memiliki makna besarnya pengaruh variabel Pengawasan ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 51.9 % dan sisanya 48.1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pelatihan, kemampuan kerja, pembagian tugas dan pemberian insentif.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut berikut :Tabel 4.17

#### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

| Model        | F     | Sig.              |
|--------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 6.752 | .001 <sup>a</sup> |
| Residual     |       |                   |

|       |  |  |
|-------|--|--|
| Total |  |  |
|-------|--|--|

5.

Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim

Hasil tabel 4.17 di atas diperoleh nilai Sig,  $0,001 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Pengawasan ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan pengaruh yang signifikan.

Kesimpulan Dan Saran Kesimpulan

1.

Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
2.

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
3.

Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
4.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
- Saran

1.

Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara terus-menerus sehingga akan memudahkan dalam mengontrol hasil kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
2.

Pendidikan pegawai Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim harus dimaksimalkan dengan memberikan kesempatan kepada masing-masing pegawai untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih

tinggi.

3. Mengingat pengalaman kerja pegawai masih minim, maka hendaknya pengalaman kerja harus diimbangi dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai melalui pemberian pembinaan dan pelatihan.
4. Motivasi Kerja pegawai Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim harus ditingkatkan agar pegawai bersemangat dalam bekerja sehingga prestasi kerja pegawai semakin meningkat.
5. Dengan Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja harus benar – benar ditingkatkan agar prestasi kerja semakin meningkat.

#### **Daftar Pustaka**

- Agustina. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung (Tesis)
- Aristoteles, (2020). Pengantar Dalam Hukum Indonesia, Balai Buku Ichtiar, Jakarta
- Asa'ad dalam Harbani, (2018). Teori Administrasi Publik, Bandung: Alfabta
- Armina, (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama Semarang (Jurnal)
- Aprini, N (2023). Pengaruh keterampilan kerja, komitmen kerja dan budaya kerja terhadap penilaian prestasi kerja serta implikasinya pada efektivitas kerja pegawai dinas pertanian kota pagar alam. Enviagro Jurnal Pertanian dan Lingkungan. Fakultas Pertanian Universitas Bangka Belitung
- Delta, (2019). Pengaruh Pengawasan, Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akselerator Ba Dan Tenaga Nuklir Nasional Yogyakarta (Tesis)
- Dessler, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT INDEKS.
- Handayani, N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Emzir, (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Erryn. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara Enim  
(Suluhddin Hardiyansyah, Harun, 2024)

---

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 2, No. 2, Juni 2024, (Hal. 395-418)

---

(Jurnal)

- Ghozali, (2020). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Gitosudarmo dan Mulyono, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hasbullah, (2019). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan (edisi revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Handyaningrat, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heidjrachman, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendri, (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur (Tesis)*
- Herman, (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara (Tesis)*
- Hesti. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pengawasan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Peternakan Kota Bogor (Tesis)*
- Manulang, (2018). *Lembaga Fidusia dan Penerapannya Di Indonesia*, Indonesia Hiil, Jakarta

Pengaruh Pengawasan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Prestasi Kerja Pemerintahan Desa Muara Gula Baru Kecamatan Ujan Mas Kabupaten Muara  
Enim  
**Suluhddin Hardiyansyah, Harun**