

KONTRIBUSI PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SAWAHLUNTO

Nova Amelia

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This study aims to determine whether the execution of observation by head contribute to officer performance On Duty Education of Town of Sawahlunto . Population of this research is all of employers 45 persons and 40 persons as a sample. The technique used tables of krecje . The tool to collect the data is questioner Likert scale models. Data were analyzed using product moment correlation formula, Test-r, t and t-test to see the contribution of KP. Results of data analysis showed that the performance of the officerr are rather high category (75,6%), execution of observation by head. are less able to the category (69,8%), and there is a contribution to the execution of observation by head performance of officer among 40,96% in 95%.

Kata Kunci; Pelaksanaan Pengawasan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pengamatan awal pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang masih memperlihatkan gejala kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena, seperti: (1) Kurangnya keterbukaan antara sesama pegawai untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas, (2) kurangnya minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin kerja pegawai , (3) Sebagian pegawai cenderung kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang di bebannya, penyelesaian tugas kadang-kadang tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, (4) Sebagian pegawai kurang memiliki semangat dan kemauan keras dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, (5) Di samping itu kurangnya dukungan antara sesama pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Widodo dalam Pasolong (2006:78), mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kemudian menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2002:67) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh

seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Prawirosentono (2009;47), kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang di dapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang di harapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan. Menurut Hani Handoko (2002 ;359) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. kemudian Hendri Fayol yang dikutip oleh Sofyan Safri Harahap (2004: 12) pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dengan prinsip yang dianut, juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat di hindari kejadian dikemudian hari. Pimpinan yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan suatu organisasi sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan pimpinan sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh komitmen orang-orang di dalamnya terhadap waktu. Pekerjaan dan aturan-aturan yang berlaku. Keberhasilan tersebut membutuhkan kerja sama yang baik antara orang-orang yang ada di dalamnya agar suatu pekerjaan tercapai dan terlaksana secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dirancang untuk mengungkap tentang “Kontribusi Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto”. Penelitian ini penting dilakukan agar pegawai, kepala dinas pendidikan, dan para pembuat kebijakan dalam bidang pendidikan dapat melakukan langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Lebih spesifik, penelitian ini menjawab 3 (tiga) pertanyaan, yaitu: (1) Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto? (2) Bagaimana Pelaksanaan Pengawasan yang dilakukan Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto menurut pegawai? (3) Apakah pelaksanaan pengawasan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan yang berjumlah 45 orang

di Dinas Pendidikan Kota Saawahlunto. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tabel krejje. Besarnya sampel penelitian adalah 40 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif yang dimaksud adalah data yang bersangkutan dengan kontribusi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product momen*, Uji-r, Uji-t dan *KP* untuk melihat besarnya kontribusi.

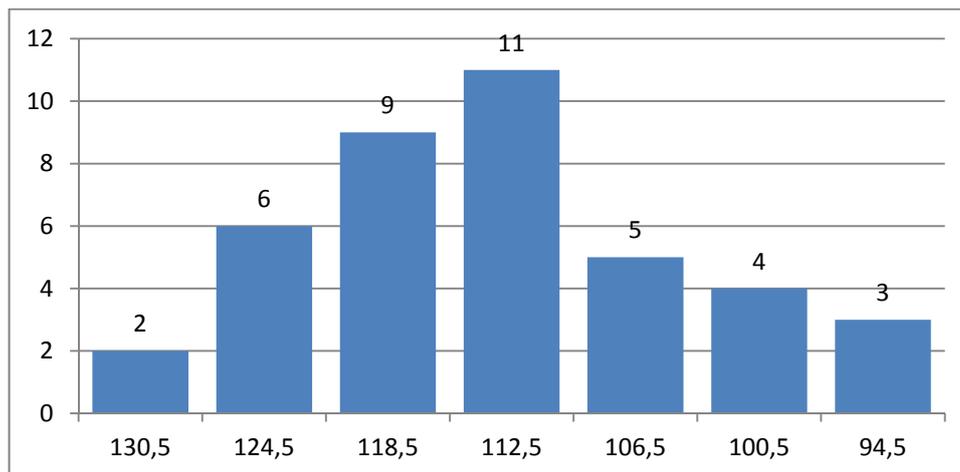
HASIL PENELITIAN

Kinerja Pegawai

Jumlah butir angket kinerja pegawai 30 butir dengan skor ideal 150, maka skor maksimal untuk variabel motivasi kerja guru adalah 129 dan skor minimal 92. Setelah pengolahan data diperoleh mean = 113,25, median = 113,82, modus = 114,96 dan SD = 9,42. Adapun distribusi frekuensi skor dan histogram data dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

Tabel 1. Distribusi Skor Variabel Kinerja Pegawai

Kelas Interval	F	% f	Frekuensi Relatif
128 – 133	2	5	42,5%
122 – 127	6	15	
116 – 121	9	22,5	
110 – 115	11	27,5	27,55%
104 - 109	5	12,5	30%
98 – 103	4	10	
92 - 97	3	7,5	
N	40		100 %



Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1 dan Gambar 1, diperoleh 27,55% menyatakan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kelas interval rata-rata, 42,5% menyatakan bahwa kinerja pegawai berada di atas kelas interval rata-rata,

sedangkan 30% menyatakan bahwa kinerja pegawai berada di bawah kelas interval rata-rata.

Untuk mengetahui rata-rata setiap indikator dari kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto

No	Indikator	Rata-rata	Tingkat Capaian	Kriteria
1	Tanggung Jawab	3,92	78,4%	Cukup Baik
2	Disiplin Kerja	3,49	69,8%	Cukup Biak
3	Inisiatif Kerja	3,94	78,8%	Cukup Baik
	Skor Rata-rata	3,78	75,6%	Cukup Baik

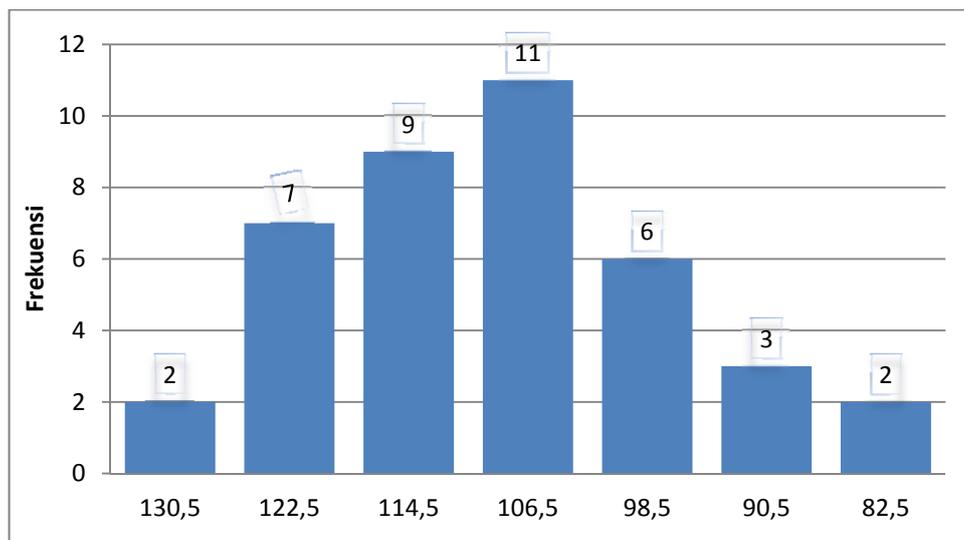
Dari Tabel 2 dapat dilihat skor rata-rata kinerja pegawai adalah 3,78 dengan capaian 75,6%. Tingkat capaian ini berada dalam kriteria cukup baik. Ini berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto masih belum baik dalam artian cukup baik.

Deskripsi Data Pelaksanaan Pengawasan

Jumlah butir angket pelaksanaan Pengawasan 30 butir dengan skor ideal 150 dengan skor maksimal untuk variabel pelaksanaan pengawasan adalah 124 dan skor minimal 75. Setelah pengolahan data diperoleh mean = 104,7 , median = 104,98 , modus = 105,54 dan SD = 11,84. Adapun distribusi frekuensi skor dan histogram data dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pelaksanaan Pengawasan

Kelas Interval	F	% f	Frekuensi Relatif
123 -130	2	5	45%
115 – 122	7	17,5	
107 – 114	9	22,5	
99 -106	11	27,5	27,5%
91 – 98	6	15	27,5%
83 - 90	3	7,5	
75 -82	2	5	
N	40	100	100%



Gambar 2 Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pelaksanaan Pengawasan

Pada Tabel 3 dan Gambar 2 di atas, diperoleh 27,5% menjawab pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada dalam kelas interval rata-rata, 45% menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan berada di atas kelas interval rata-rata, sedangkan 27,5% menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan berada di bawah kelas interval rata-rata.

Untuk melihat rata-rata per indikator dari pelaksanaan pengawasan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Pelaksanaan Pengawasan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto

No	Indikator	Rata-rata	Tingkat Capaian	Kriteria
1	Monitoring	3,39	67,8 %	Cukup Baik
2	Menilai	3,39	67,8 %	Cukup Baik
3	Melakukan Tindakan Koreksi	3,69	73,8%	Cukup Baik
	Skor Rata-rata	3,49	69,8%	Cukup Baik

Dari Tabel 4 di atas dapat dilihat skor rata-rata pelaksanaan pengawasan menurut pegawai adalah 3,49 dengan tingkat capaian 69,8%. Tingkat capaian ini berada dalam kriteria cukup baik. Hal ini berarti menurut pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah cukup baik.

Pengujian Hipotesis

Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan Y digunakan rumus Korelasi Product Moment. Sebelum menggunakan teknik tersebut terlebih

dahulu dilakukan Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas data sebagai syarat untuk menggunakan teknik Korelasi Product Moment, yaitu dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat (λ^2).

Berdasarkan analisis data penelitian ini menggunakan rumus korelasi Product Moment dan Uji t serta menentukan besarnya kontribusi antara variabel pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai yaitu diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,64$ dan $r_{tabel} = 0,312$ pada taraf kepercayaan 95% dengan $N = 40$. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji normalitasnya dengan perolehan data $t_{hitung} = 5,18$ dan $t_{tabel} = 2,042$.

Tabel 5. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel uji r dan Tabel Uji t

r_{hitung}	r_{tabel}	t_{hitung}	t_{tabel}
	$\alpha = 0,05$		$\alpha = 0,05$
0,64	0,312	5,18	2,042

Berdasarkan pengujian tersebut di atas, maka disimpulkan terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan pengawasan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Dari harga $r^2 = 0,4096$ maka diperoleh kontribusi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai $KP = 0,4096 \times 100\% = 40,96\%$. Hasil tersebut membuktikan bahwa pelaksanaan pengawasan memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto sebesar 40,96%. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto 40,96%. Ini berarti bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh pelaksanaan pengawasan. Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan, akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Temuan ini didukung teori yang dikemukakan oleh Harbani Pasolong (2010:222), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan. Kemudian Yuwono (2002:53) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dan kepemimpinan yang efektif. Dan selanjutnya Sastrohadiwiryo (2002:237) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap, kecerdasan, motivasi kerja, ketersediaan sarana dan prasarana serta gaya kepemimpinan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka Pengawasan oleh atasan merupakan faktor penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja,

pengawasan oleh atasan harus ditingkatkan lagi, sehingga diharapkan kinerja pegawai akan semakin baik dan tujuan organisasi tercapai dengan maksimal

Dilihat dari hasil analisis terlihat bahwa pelaksanaan pengawasan berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 69,8%. Ini menandakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih belum baik. Hal ini perlu ditingkatkan agar pengawasan oleh atasan menjadi lebih baik. Demikian pula dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto termasuk kategori cukup baik dengan rata-rata skor rata-rata 75,6%. Upaya yang dapat dilakukan atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah meningkatkan inisiatif, inisiatif yang dimaksud disini adalah kemampuan untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki inisiatif adalah pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tanpa paksaan dan tanpa menunggu perintah dari pimpinan, agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang dibutuhkan maka pegawai haruslah berani mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi dari pimpinan dan meningkatkan tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud adalah kesanggupan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang di ambil.

Upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja yaitu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, pegawai harus melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan jadwal dan aturan yang telah ditetapkan agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Kemudian melihat pengawasan yang dilakukan pimpinan berada pada kategori cukup baik, maka penting juga ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengawasan dalam organisasi yaitu dengan cara meningkatkan pengetahuan pimpinan mengenai pengawasan, usaha tersebut lebih diarahkan pada peningkatan pengawasan dalam memeriksa dan menindaklanjuti pekerjaan pegawai. Sehingga dengan adanya pengetahuan tersebut maka pimpinan dapat melakukan pengawasan terhadap semua aspek yang berkaitan dengan tugas yang diawasi agar atasan mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan hal tersebut jelas bahwa pengawasan yang efektif penting dilakukan agar pekerjaan yang dilaksanakan dalam organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Pegawai akan merasa senang dalam bekerja karena dengan adanya pengawasan pimpinan maka apabila pegawai mengalami kesulitan pimpinan dapat memberikan bantuan dan bimbingan.

KESIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang kontribusi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto sebagai berikut: 1). Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dengan indikator tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif kerja berada pada kategori

cukup baik dengan rata-rata tingkat capaian 75,6%. Ini berarti kinerja pegawai belum baik dan belum sesuai dengan sebagaimana mestinya yang diharapkan 2). Pelaksanaan Pengawasan dengan indikator memonitoring, menilai dan melakukan tindakan koreksi berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata tingkat capaian 69,8%. Ini berarti pengawasan yang dilakukan pimpinan belum baik, belum sesuai dengan yang diharapkan 3). Pelaksanaan Pengawasan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah $KP = 40,96\%$. Ini berarti pengawasan yang dilakukan pimpinan perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawainya baik dan sesuai dengan sebagaimana mestinya yang diharapkan.

Dari kesimpulan maka dapat diambil saran sebagai berikut: 1). Diharapkan pegawai dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja, mempunyai inisiatif untuk bekerja keras, mau mengambil keputusan tanpa harus menunggu perintah atasan dan pegawai harus membuat skedul kerja serta daftar pekerjaan yang diselesaikan. 2). Pimpinan Kepala Bagian agar mampu melaksanakan pengawasan lebih baik lagi yaitu dengan cara meningkatkan kegiatan: (1) monitoring berupa memeriksa, mengamati dan memantau pekerjaan yang dilakukan pegawai secara rutin, (2) penilaian dapat dilakukan dengan laporan (lisan atau tertulis) atau observasi secara pribadi seminggu rutin, dan (3) tindakan perbaikan. Pengawasan disarankan dilakukan secara rutin karena dapat merubah suatu lingkungan organisasi dari yang baik menjadi lebih baik lagi. 3). Kepala Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto agar lebih meningkatkan pelaksanaan pengawasannya. Upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan sanksi bagi pegawai yang sering melanggar peraturan seperti tidak disiplin, dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kemudian memberikan reward bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sehingga pegawai lebih termotivasi dan kinerjanya semakin baik. Pengawasan lebih baik dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Disebabkan perlu adanya hak dan wewenang ketegasan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. 4). Kepala Daerah Kota Sawahlunto disarankan agar perlunya diterapkan fungsi perencanaan program pengawasan, hal ini bertujuan untuk dapat menunjang kecepatan dalam memperoleh data/ informasi yang akurat selama ini akan menunjang pelaporan terhadap penyimpangan yang terjadi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Serta disarankan juga agar terselenggaranya aparatur pengawas yang bersih dan bertanggung jawab dalam menangani setiap pekerjaan yang berhubungan dengan fungsi pengawasan. 5). Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya dapat mengkaji berbagai faktor lain yang diduga turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui berbagai metode teknik pengumpulan data yang dianggap lebih dapat menggali informasi terkait kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko Hani, 2002. *Manajemen*. Yogyakarta; BPFE
- Maman Ukas. 1999. *Manajemen (konsep, prinsip, dan Aplikasi)*. Bandung ; CV. Ossa Promo Bandung
- Pasolong Harbani, 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana, 2002. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito Bandung
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabetasiag
- Usman Hus aini, 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT Bumi Aksara