

## PERANAN PENGAWASAN PIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

*David Ardi Marta, Efni Cerya, Syamwil*  
*Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*  
*Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang*  
*Email: davidardimarta95@gmail.com*

### **Abstrack**

*This study aims to examine: (1) Influence Supervision of Leadership and Work Discipline on Employee Performance, (2) Supervision of Leadership on Employee Performance (3) Influence of Work Discipline on Employee Performance of Education Office of West Sumatera Province. The type of this research was descriptive associative. The population in this study amounted to 276 people. The sampling technique used was Propotional Random Sampling. Data of this research was primary data with research instrument in the form of questionnaire which have been tested for validity and reliability. Further data analyzed by using multiple regression analysis with SPSS.*

*Based on the results of the study, it was advisable Provincial Education Office of West Sumatra to be better again in improving the performance of employees, especially in terms of commitment in the employee to be more improved so that it can be have an impact on the improving employee performance. It then increases Leadership Supervision in comparing employee job results to predefined standards for feedback on the work they undertake. Employee Discipline to be more improved especially in the case of compliance with work standards that is by taking into account the standards and time set by the Education Office of the Province of West Sumatra for work done in line with organizational goals and can be completed in a timely manner.*

**Keywords:** *Leadership Supervision, Work Discipline and Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Ditengah ketatnya persaingan dalam era globalisasi saat ini telah membawa dampak perubahan yang sangat besar terhadap berbagai bidang kehidupan. Setiap bidang dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang ada. Dampak paling besar yang kita rasakan adalah pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu dampaknya yaitu dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Salah satu faktor yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah sumberdaya manusianya. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu pesat menuntut institusi untuk meningkatkan kompetensi para karyawannya. Jika pegawai tidak mampu menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang ada hal ini akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan harus mampu menciptakan pegawai yang potensial dan berdaya saing agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, (Rivai, 2005:307). Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja pegawai harus bersifat rasional dan diterapkan secara objektif karena hal ini menyangkut kepada kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi itu sendiri (Fathoni, 2006:238).

Menurut Rivai (2005:309) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:162) penilaian kinerja merupakan bagian dari proses manajemen sumberdaya manusia yang menitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai oleh pegawai secara objektif, sebagai bahan dasar dalam melakukan pengukuran kinerja. Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi atas pencapaian terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dapat diukur baik secara kuantitas maupun kualitas dalam jangka waktu tertentu yang dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian ini penulis lakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 52, Jati Tanah Tinggi Kota Padang. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintahan yang berjalan dalam bidang pendidikan yang membawahi sekolah-sekolah yang ada di provinsi Sumatera Barat. Adapun sekolah-sekolah yang berada dibawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Luar Biasa (SLB) seluruh Sumatera Barat. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan dilapangan, penulis menemukan data terkait dengan pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Rekap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Periode Januari-Desember 2016

No	Bagian/Unit Kerja	Nilai SKP	Perilaku					Rata-Rata	Nilai Akhir	
			Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama			Kepemimpinan
1	Subag Umum dan Perlengkapan	84.8	82.5	82	90.9	81.9	81.4	82.3	84	84.4
2	Subag Kepegawaian	87.3	84.8	83.2	90.8	83.9	83.7	85.3	85.3	86.4
3	Subag Keuangan	87.3	85	85.3	89.6	84.8	84.4	84.2	86	86.7
4	Bidang PSMK	88.14	86.8	83.5	89.9	83.8	84.2	85.2	86	87.2
5	Bidang PSMA	88.16	85.3	83.3	90.8	83.8	83.5	85.3	85	86.8
6	Bidang SLB	88.2	86.8	85.5	90.3	85.7	85.8	87	87	87.72
7	Bidang Perencanaan	86.6	84.5	83.6	90.1	84.2	84.6	85.1	85	85.96
8	UPTD Baltelkomdik	83.5	82.2	81.5	90.8	81.3	78.7	78.8	82	82.9
9	Pengawas Sekolah	89.8	88.2	86.6	91.4	86.7	87.2	88.8	88	89.08
	Rata-rata	87.1	85.1	83.8	90.5	84.0	83.7	84.7	85.3	86.4

Sumber : Kepegawaian Dinas Pendidikan Sumbar, 2017

**Kriteria Penilaian**

90 – 100 Sangat Baik

80 – 89 Baik

70 – 79 Cukup

60 – 69 Kurang

0 – 59 Sangat Kurang (Fathoni, 2006: 250)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat kita lihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat termasuk dalam kategori baik. Dari tabel diatas jika kita lihat

secara keseluruhan nilai terendah yang diperoleh pegawai yaitu pada bagian kerjasama dengan nilai sebanyak 83.7. Sedangkan nilai tertinggi yaitu pada bagian komitmen yaitu senilai 90.5. Kemudian masih terdapat beberapa bagian/unit kerja yang memperoleh nilai dibawah rata-rata, yaitu pada bagian Subag Umum dan Perlengkapan, bidang Perencanaan, dan UPTD Baltelkomdik. Dan bagian yang memperoleh nilai terendah yaitu pada bagian UPTD Baltelkomdik yang memperoleh nilai akhir 82.9, sedangkan rata-ratanya yaitu 86.4. Ini bisa menjadi pertimbangan bagi atasan dalam meningkatkan kinerja bawahannya. Meskipun hasil penilaian kinerja pegawai sudah baik, namun masih terdapat beberapa bagian yang memperoleh nilai dibawah rata-rata. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi atasan dalam mengevaluasi kinerja yang diperoleh oleh pegawai untuk kedepannya. Dalam praktiknya sering kita temui bahwa dalam melakukan penilaian kinerja atasan cenderung memberikan penilaian yang bersifat rahasia. Dan dalam hal ini penilaian yang diberikan cenderung bersifat tidak objektif.

Berdasarkan capaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diatas, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu dioptimalkan lagi oleh institusi. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Menurut Sutrisno(2011:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin dan inisiatif. Kemudian Siagian (2011:259) menyatakan bahwa salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Menurut Siagian (2011:259) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Karena secara konseptual dan filosofis, pentingnya pengawasan berangkat dari kenyataan bahwa manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan dan dalam hal ini bisa saja mereka melakukan suatu kekhilafan atau kesalahan. Sengaja atau tidak perilaku negatif ada kalanya muncul dan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh seseorang sehingga disinilah peran pengawasan itu diperlukan. Menurut Nawawi(1995:8) pengawasan ini merupakan proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangannya, agar dapat diperbaiki atau disarankan untuk diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Handoko, 2000: 366). Jadi kegiatan pengawasan ini bertujuan untuk memantau, memeriksa serta mengevaluasi kinerja bawahan pada masing-masing unit kerja yang dilakukan oleh pimpinan serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan dilapangan, dapat ditemui fakta bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya masih belum optimal. Dimana dari studi awal yang dilakukan dengan memberikan beberapa item pertanyaan kepada 20 responden diantaranya mengungkapkan bahwa peranan pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih belum sepenuhnya optimal. Seperti penetapan volume dan beban kerja yang diberikan oleh atasan belum optimal dimana dari 20 orang responden 75% responden diantaranya menjawab sudah sesuai sementara 25% lainnya menjawab belum sesuai. Dan untuk pertanyaan lainnya seperti penempatan personil yang memenuhi syarat sesuai dengan bidang dan tanggungjawab yang diemban juga belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Dimana 65% responden menjawab telah sesuai sedangkan 35% lainnya menjawab belum sesuai. Dan untuk pembinaan personil dilingkungan kerja juga belum optimal, dimana 25% responden menjawab belum optimal.

Selain pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah melalui disiplin para pegawai itu sendiri. Sutrisno (2011:176) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu disiplin kerja dari pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan suatu hal yang dianggap sepele dan mudah untuk diucapkan namun sulit dalam hal penerapannya. Menurut Hasibuan (2012:172) disiplin ini merupakan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku didalamnya. Menurut Rivai (2005:444) disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan studi awal yang penulis lakukan dilapangan masih banyak terdapat tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Beberapa diantaranya seperti pegawai yang datang terlambat ke kantor, kemudian banyak ruangan yang kosong pada saat jam kerja, kemudian juga ditemui pegawai yang main hp dalam jam kerja serta pegawai yang pergi meninggalkan ruangan untuk urusan tertentu maupun hanya sekedar untuk duduk ditempat lain. Hal ini menunjukkan sikap pegawai yang kurang profesional dan mengabaikan sikap disiplin dalam bekerja. Hal ini memerlukan perhatian khusus dari atasan dalam membina pegawai yang menjadi tanggungjawabnya.

Berikut dapat dilihat data rekapitulasi absensi pegawai lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Periode Januari – Juni 2017:

**Tabel 2.** Rekapitulasi Absensi Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bulan Januari-Juni 2017

No	Bulan	Jml Hari Kerja	Keterangan						Jml	Persentase Ketidakhadiran
			TL	TK	I	C	S	DL		$\frac{Jml}{Jml\ hari \times Jml\ pegaw}$
1.	Januari	22	597	188	99	21	94	64	466	7.6 %
2.	Februari	19	844	200	92	35	94	307	728	13.8 %
3.	Maret	22	620	288	53	60	73	478	952	15.6 %
4.	April	18	1028	248	58	26	46	432	810	16.3 %
5.	Mei	20	1441	244	30	4	13	567	858	15.5 %
6.	Juni	16	1045	266	29	1	6	106	408	9.2 %
	Jumlah	117	5575	1434	361	147	326	326		
	Persentase		17.2	4.4	1.1	0.45	1.0	6.05		
	Jml Total Karyawan								276 Karyawan	

Sumber: Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumbar, 2017

Keterangan:

- TL : Terlambat
- TK : Tanpa Keterangan
- I : Izin
- C : Cuti
- S : Sakit
- DL : Dinas Luar

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dari bulan Januari sampai dengan Juni 2017 sangat tinggi yaitu dengan persentase rata-rata 13 % setiap bulannya. Ini perlu menjadi perhatian yang serius dari atasan. Bahkan jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan berada pada urutan kedua tertinggi setelah Dinas Luar, yaitu mencapai angka 4.4% dari jumlah total pegawai. Ini mengindikasikan rendahnya sikap disiplin pegawai lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi

Sumatera Barat dalam bekerja. Disamping itu kehadiran karyawan bukanlah satu-satunya indikator dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2012:194) disiplin

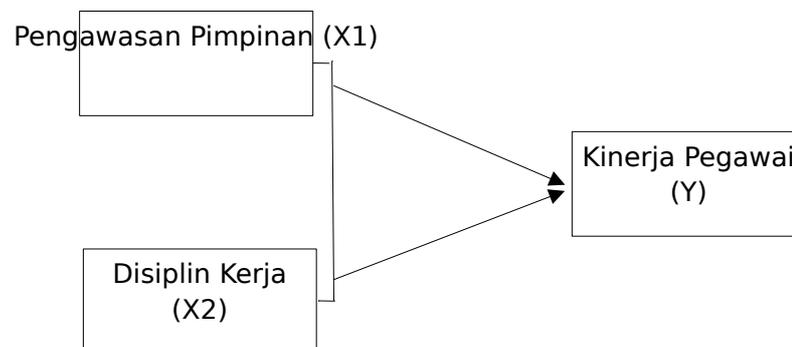
diartikan “jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Dari data tingkat kehadiran pegawai diatas mendindikasikan bahwa lemahnya penegakan sanksi terhadap para pegawai yang melanggar disiplin, sehingga belum memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar tersebut.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan diatas maka masalah yang penulis temui adalah sebagai berikut: 1) Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat belum sepenuhnya berjalan secara optimal, 2) Terdapat beberapa bagian/unit kerja yang memiliki kinerja masih dibawah rata-rata, 3) Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para bawahannya, 4) Rendahnya sikap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 5) Tingginya angka ketidakhadiran pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Barat setiap bulannya. 6) Lemahnya penegakan sanksi terhadap pegawai yang melanggar disiplin kerja sehingga belum memberikan efek jera kepada pegawai-pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut.

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui: 1) Peranan pengawasan pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 2) Peranan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 3) Peranan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukka keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah. Kerangka konseptual berikut akan mengungkapkan adanya pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berikut merupakan kerangka konseptual yang dapat digambarkan:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: 1) Pengawasan pimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan data tentang pengaruh pengawasan pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan metode deskriptif asosiatif karena menerangkan suatu gejala peristiwa dan kejadian yang telah terjadi, serta menentukan ada tidaknya pengaruh suatu variabel terhadap variabel terikat. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono(2016:35) yaitu penelitian yang bertujuan mendeskriptifkan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya yang berkenaan dengan keberadaan variabel secara mandiri. Selanjutnya Sugiyono(2016:36) menjelaskan bahwa metode asosiatif ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No. 52 Padang. Pelaksanaan dan pengumpulan data dilakukan pada bulan Juli-Desember 2017. Populasi terdiri dari 276 orang pegawai yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Sampel dilakukan dengan teknik *propotional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Total keseluruhan sampel adalah 78 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial yaitu uji asumsi klasik, regresi berganda dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki yaitu dari total 78 orang responden 45 orang perempuan dan 33 orang responden laki-laki. Untuk karakteristik berdasarkan usia terlihat bahwa pegawai paling banyak adalah yang berusia  $\geq 51$  tahun yaitu sebanyak 37 orang. Artinya jumlah pegawai yang terdapat pada Disdik Sumbar didominasi oleh pegawai yang sudah senior dan akan mendekati masa pensiun. Lalu pada karakteristik berdasarkan pendidikan didapat bahwa pegawai yang paling dominan adalah tamatan jenjang S1 yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase 47,44%. Kemudian berdasarkan masa kerja terdapat bahwa mayoritas pegawai yang bekerja yaitu diatas 21 tahun. Dan karakteristik responden berdasarkan bidang kerja didominasi oleh bagian Pengawas Sekolah dengan persentase 17,95%.

Analisis deskriptif masing-masing variabel, maka untuk variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memperoleh rata-rata sebesar 71,86 yang berada dalam kategori baik. Lalu pada variabel Pengawasan Pimpinan memperoleh rata-rata sebesar 4,02 dengan TCR 80,36% dalam kategori baik. Sedangkan pada variabel Disiplin Kerja memperoleh rata-rata 4,46 dengan TCR 89,26% dengan kategori sangat baik.

Hasil uji asumsi klasik dilihat dari segi uji normalitas, maka hasil disitribusi data peneliti dinyatakan normal karena nilai  $Y$  0,441 > 0,05, sedangkan  $X_1$  0,767 > 0,05 dan  $X_2$  0,129 > 0,05. Selanjutnya berdasarkan uji heterokedastisitas data hasil penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, karena nilai  $X_1$  dengan taraf sig 0,472 > 0,05 dan  $X_2$  taraf sig 0,211 > 0,05. Lalu berdasarkan uji multikolinearitas data penulis tidak terkena gejala multikolinearitas karena variabel  $X_1$  memperoleh nilai VIF 1,007 < 10 dan  $X_2$  VIF 1,007 < 10. Dan uji linearitas data penelitian penulis bersifat linear, karena nilai  $X_1$  0,133 > 0,05 dan  $X_2$  0,110 > 0,05.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Pimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). adapun hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.600	.048		33.335	.000
	pengawasan pimpinan	.020	.008	.257	2.598	.011
	disiplin kerja	.038	.009	.429	4.327	.000

a. Dependent Variable:  
kinerja pegawai

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2018

Bentuk pengaruh Pengawasan Pimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah positif sebesar 0,020. Menunjukkan bahwa Pengawasan Pimpinan akan memberikan peningkatan positif pada kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi pengawasan pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Bentuk pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) Dinas pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah positif sebesar 0,038. Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja akan memberikan peningkatan yang positif pada kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi Disiplin Kerja pegawai akan meningkatkan hasil kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

**Tabel 4. Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.033	2	.016	13.748	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.089	75	.001		
	Total	.122	77			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pengawasan pimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  13.748 ( $sig$  0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha artinya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Pada koefisien determinasi memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,268. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika variabel Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja diuji secara serentak, maka sumbangan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 26,8% dan 73,2% sisanya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain yang tidak diteliti tersebut seperti menurut Sutrisno (2011) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain efektivitas, efisiensi, otoritas dan tanggungjawab serta inisiatif. Uji t yang bisa dilihat pada tabel 3 menunjukkan bahwa: 1) Pengawasan Pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai  $t_{tabel}$  2,598 ( $sig$  0,011 < 0,05), karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang ditentukan yakni 0,05. 2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai  $t_{tabel}$  4,327 ( $sig$  0,000 < 0,05) karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang telah ditentukan yakni 0,05.

## PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian diperoleh hasil dengan sig  $0,000 < 0,05$ . Angka ini mengindikasikan bahwa Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Adanya Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat berpengaruh kepada Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, didukung pula oleh Disiplin pegawai tersebut dalam bekerja maka akan berpengaruh kepada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam sebuah organisasi.

Hasil pengujian regresi linear berganda juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 26,8%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya sumbangan efektif dari Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Sumbangan efektif tersebut bahwa Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja mempengaruhi sebesar 26,8% Kinerja Pegawai sedangkan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sutrisno (2011:176) menyatakan bahwa banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain yaitu efektivitas, efisiensi, otoritas dan tanggungjawab serta inisiatif.

Pengawasan Pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2011:259), yang menyatakan bahwa pengawasan pimpinan besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai, karena dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat memantau jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Tanpa adanya pengawasan yang baik dari atasan maka hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan dari organisasi, karena pegawai merasa bahwa kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga mereka menjadi lengah dengan menyepelekan pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut. Selain itu disiplin kerja juga merupakan hal yang perlu diterapkan oleh pegawai dengan baik sebagai bentuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Penilaian baik buruknya disiplin akan tergambar dalam bentuk prestasi kerja. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa disiplin karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, semakin baik disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan dan disiplin kerja pegawai secara simultan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### b. Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima dengan sig  $0,011 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa Pengawasan Pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Jika dilihat secara teoritis, maka hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2011:259) yang menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meminimalisir terjadinya kesalahan sehingga akan berpengaruh kepada pencapaian tujuan dan kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi. Hal yang sama juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari (2011) bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan agar dapat memperoleh kinerja yang bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan

yang baik pula dari atasan. Ardansyah dan Wasilawati (2014) menyatakan bahwa disiplin karyawan yang tinggi mampu mendorong tercapainya kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja sangat mempengaruhi kepada pencapaian kinerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang peneliti temukan, penelitian terdahulu dan pendapat ahli sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Pimpinan sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan dapat mendorong tercapainya kinerja yang baik bagi pegawai, sehingga juga berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

### **c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.**

Setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Jika ditinjau dari aspek teoritis maka hal ini sesuai dengan teori yang ada. Sebagaimana menurut Hasibuan (2012:193) yang menyatakan bahwa Disiplin karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, semakin baik disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik adalah didorong oleh kesadaran diri pegawai atas tugas dan tanggungjawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari atasan. Jika karyawansadar akan tugas dan tanggungjawabnya dan melakukan apapun yang dilaksanakan sesuai dengan aturan tata tertib yang berlaku maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Jadi dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat mempengaruhi kepada capaian kinerja dari pegawai tersebut. Alexander (2002) juga menyatakan bahwa perlu adanya sinergi antara manajemen perusahaan dengan karyawan dalam memperhatikan pentingnya disiplin kerja pegawai demi meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu diatas. Bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa agar para pegawai pada lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat agar lebih memperhatikan tingkat disiplin kerja mereka. Baik itu dari rasa peduli, rasa tanggung jawab, frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja serta ketaatan pada aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa: 1) Pengawasan pimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat pengawasan pimpinan dan disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja dengan kontribusi sebesar 26,8%. 2) Pengawasan pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat pengawasan pimpinan maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga akan mengalami

peningkatan. Artinya tinggi rendahnya Pengawasan Pimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Adapun pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan berada dalam kategori baik. 3) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan. Artinya Disiplin Kerja akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dikategorikan sangat baik.

#### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut: 1) Kinerja yang diperoleh oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik. Namun agar kinerja yang diperoleh oleh pegawai lebih memuaskan lagi sebaiknya kinerja tersebut dilakukan secara objektif. Karena masih terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa hasil yang mereka peroleh belum sesuai dengan kinerja nyata mereka dilapangan. Dan sebaiknya para pegawai juga harus membuktikan bahwa mereka betul-betul kompeten atas tugas dan pekerjaan yang mereka emban. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya para pegawai dan atasan saling bersinergi agar tujuan yang telah ditetapkan oleh institusi dapat tercapai. 2) Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi oleh pimpinan. Karena pegawai merupakan manusia yang tak luput dari kekhilafan oleh karena itu diperlukan adanya fungsi pengawasan oleh atasan dalam jalannya pekerjaan tersebut. Disiplin kerja pegawai juga perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak ditemui tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai dalam lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, M. (2011). *“Employee Performance and Discipline Problems: A New Approach”*. Industrial Relations Centre Queen’s University Kingston. Ontario Kanada
- Ardansyah dan Wasilawati. 2014. “Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 16 Nomor 2. Hlm. 153.162
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (1995). *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur pemerintah*. Jakarta: Erlangga.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sari, D. P. (2011). "Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang". Skripsi Tidak diterbitkan. FE -UNS

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suprayitno dan Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Volume 2 Nomor 1. Hlm. 23-34

Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tjuju Y. Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*

