

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP
EFISIENSI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KOTA
TANJUNG BALAI**

Oleh:

Rosnaida

Dosen Universitas Asahan

E-mail: Rosnaida250@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang yang mendasari penelitian ini adalah adanya indikasi terjadinya ketidak efisiensinya kerja pegawai yang ada pada lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai belum seperti diharapkan. Masih banyak terkendala dalam melaksanakan tugas dan pegawai belum bisa bekerja secara maksimal.

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor pendidikan, pengawasan kerja dan efisiensi kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai yaitu 50 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 50 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara pendidikan dan pengawasan kerja terhadap efisiensi kerja pegawai pada lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pengawasan kerja terhadap efisiensi kerja pegawai pada lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap efisiensi kerja pegawai adalah pengawasan kerja.

Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial pendidikan dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai. Untuk lebih meningkatkan efisiensi kerja pegawai, agar setiap pimpinan dapat lebih memperbaiki pengawasan kerja kepada pegawainya untuk meningkatkan efisiensi kerja dari pegawainya.

Kata Kunci : Pendidikan, Pengawasan Kerja, Efisiensi Kerja.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan daerah dalam mengembangkan potensi dan mengembangkan diri terhadap segala perubahan merupakan kunci bagi keberhasilan pelaksanaan Pemerintah dan pembangunan daerah. Untuk mempercepat keberhasilan pembangunan masyarakat diperlukan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik daerahnya. Dalam penguasaan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi perlu peningkatan inovasi di berbagai bidang. Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenang dalam bidang kegiatannya, diperlukan sumber daya manusia yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi.

Sebuah organisasi yang memiliki banyak tugas memerlukan sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan aktifitas kegiatan organisasi yang dijalankan. Pemerintah daerah berkewajiban meningkatkan mutu

dan kualitas kelembagaannya dengan melakukan peningkatan kemampuan aparatur pemerintahannya mulai dari staf sampai pimpinan. Kecepatan dan kecermatan perlu selalu ditingkatkan oleh para pegawai, sehingga dari kombinasi ini diharapkan dapat terus memperbaiki kinerja agar semakin baik yang akan menguntungkan pegawai itu sendiri, pimpinan dan organisasinya.

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dibidang pemberdayaan perempuan dan program keluarga berencana.

Faktor perhatian kepada para pegawai juga merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian kepada pegawai, memberikan masukan kepada pegawai dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan maka pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai. Namun, ada pegawai yang mengalami kesulitan tapi kurang mendapat perhatian pimpinan, ada pegawai yang mampu bekerja dan sangat kreatif namun kurang mendapat perhatian. Oleh karena itu perhatian pimpinan kepada para pegawai sangat diperlukan agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan.

Pengawasan kerja juga akan meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Orang yang paling tepat melaksanakan

pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai prestasi kerja yang

optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Meskipun telah dilakukan pengawasan kerja oleh pimpinan namun, kesalahan-kesalahan pekerjaan tetap terjadi. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pendidikan dan pengawasan kerja terhadap efisiensikerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai”

III.METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2017.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai yang berjumlah 50 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai yaitu sejumlah 50 orang pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan:

- a. Data primer, yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer dapat diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner dan dengan melakukan wawancara langsung (*interview*).
- b. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui studi dokumentasi. Data sekunder ini antara lain dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum tentang daerah penelitian. Selain itu juga, data sekunder dari hasil atau temuan penelitian dimaksudkan untuk mendukung hasil yang ditemukan dalam penelitian ini.
- c. **3.6 Skala Pengukuran Variabel**
- d. Skala pengukuran variabel yang dipergunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok

orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi

indikator variabel (Sugiyono, 2008). Jawaban setiap indikator dapat diberi skor antara lain.

e. Tabel 3.2. Indikator Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2008)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah dibidang pemberdayaan masyarakat, pemerintahan desa, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana.

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana mempunyai tugas melaksanakan kewenangan dibidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana.

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota/Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana sebagaimana

dimaksud pada ayat (2) diangkat dan diberhentikan oleh Walikota/Bupati sesuai ketentuan/peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
2. Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
3. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis;
4. Pelaksanaan hubungan kerjasama dengan semua instansi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas; dan
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
≤ 5	10	20
6 - 10	32	64
≥ 11	8	16
Total	50	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3. yang ada menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dominan adalah yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun yang berjumlah 10 orang (20%). Responden yang memiliki masa kerja 6 - 10 tahun berjumlah 32 orang (64%) dan responden yang memiliki masa kerja ≥ 11 tahun berjumlah 8 orang (16%). Berdasarkan masa kerja responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa

pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun.

4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
SMU	4	8
D-3	18	36
S-1	26	52
S-2	2	4
Total	50	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4. yang ada menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai yang memiliki

tingkat pendidikan S-2 sebanyak 2 orang (4%), responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 26 orang (52%), responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 18 orang (36%) dan

responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 4 orang (8%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat D3.

Berdasarkan tabel 4.5, penjelasan responden bahwa kesesuaian materi pendidikan dengan pekerjaan merupakan bagian dari variabel pendidikan dalam suatu organisasi/perusahaan menunjukkan responden yang berjumlah 25 orang (50%) menyatakan bahwa sangat setuju, sekitar 20 orang (40%) menyatakan setuju dan sekitar 5 orang (10%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa kesesuaian materi pendidikan dengan pekerjaan merupakan bagian dari variabel pendidikan dalam suatu organisasi/perusahaan.

Penjelasan responden bahwa fasilitas pendukung yang memadai merupakan bagian dari variabel pendidikan dalam suatu organisasi/perusahaan menunjukkan responden yang berjumlah 28 orang (56%) menyatakan bahwa sangat setuju, sekitar 18 orang (36%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 orang (8%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa fasilitas pendukung yang memadai merupakan bagian dari variabel pendidikan dalam suatu organisasi/perusahaan.

Penjelasan responden bahwa manfaat pendidikan terhadap

pekerjaan merupakan bagian dari variabel pendidikan dalam suatu organisasi/perusahaan menunjukkan responden yang berjumlah 30 orang (60%) menyatakan bahwa sangat setuju, sekitar 14 orang (28%) menyatakan setuju, sekitar 4 orang (8%) menyatakan setuju dan sebanyak 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa manfaat pendidikan terhadap pekerjaan merupakan bagian dari variabel pendidikan dalam suatu organisasi/perusahaan.

Penjelasan responden bahwa keahlian yang didapatkan setelah mengikuti pendidikan merupakan bagian dari variabel pendidikan dalam suatu organisasi/perusahaan menunjukkan responden yang berjumlah 27 orang (54%) menyatakan bahwa sangat setuju, sekitar 14 orang (28%) menyatakan setuju, sekitar 6 orang (12%) menyatakan setuju dan sebanyak 3 orang (6%) menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa keahlian yang didapatkan setelah mengikuti pendidikan merupakan bagian dari variabel pendidikan dalam suatu organisasi/perusahaan.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach*

Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005).

Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan

konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui konsistensi dari data dilakukan dengan uji realibilitas konsistensi internal (Sugiyono, 2005).

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>	Keterangan
Variabel Pendidikan	0,820	4	Reliabel
Variabel Pengawasan Kerja	0,862	4	Reliabel
Variabel Efisiensi Kerja	0,851	4	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau diatasnya adalah baik. Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel pendidikan, pengawasan kerja dan efisiensi kerja lebih besar dari 0,8 (>0,8) adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah *reliabel* untuk digunakan dalam penelitian.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesis dengan Metode Regresi Linier Berganda

4.2.4.1 Hasil Uji Regresi

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa pendidikan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap efisiensi kerjapegawainya pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai.

Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Hipotesis

Model	Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	4.492	4.007	
	Pendidikan(X_1)	.547	.131	.282

	Pengawasan Kerja(X_2)	.642	.089	.232
--	---------------------------	------	------	------

a Dependent Variable: Efisiensi_Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.12. yang adadiperoleh persamaan regresi

linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4.492 + 0,547 X_1 + 0,642 X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa pendidikan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontibusinya terhadap efisiensi kerja pegawai (Y) pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung

Balaipada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,492 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan efisiensi kerja pegawai sebesar 4,492 satuan.

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

4.2.4.2 Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji F (Uji Serempak)

Tabel 4.13. Hasil Uji Serempak(Uji F) Hipotesis

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.141	2	25.121	16.687	.000 ^a
	Residual	246.236	47	4.042		
	Total	320.377	49			

a Predictors: (Constant), Pendidikan (X_1), Pengawasan_Kerja (X_2)

b Dependent Variable: Efisiensi_Kerja(Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.13. yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung}

(16.687) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,76), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu pendidikan dan pengawasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai.

b. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.056	.000
	Pendidikan (X ₁)	5.547	.015
	Pengawasan Kerja (X ₂)	6.642	.018

a *Dependent Variable: Efisiensi Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk pendidikan (5,547) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,547 > 1,67$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel pendidikan (0,014) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,015 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel pendidikan maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial pendidikan berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan kerja (6,642) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,642 > 1,67$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel pengawasan kerja (0,019) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,18 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pengawasan kerja. Dengan demikian, secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap efisiensi kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai.

4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

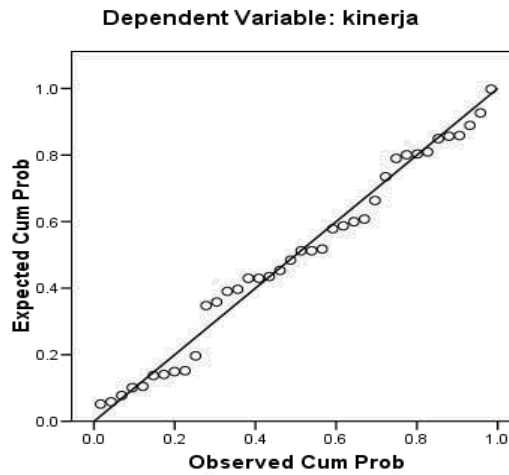
4.2.5.1 Uji Normalitas

Jika nilai p lebih besar dari 0.1 maka kesimpulan yang diambil

adalah hipotesis nol gagal ditolak atau dengan kata lain sebaran data yang kita uji mengikuti distribusi normal. Kesimpulan yang sama juga

bisa diperoleh dengan melihat kurva normal berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Gambar 4.2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

4.2.5.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-

variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan(X ₁)	.828	1.022
	Pengawasan Kerja(X ₂)	.878	1.043

a Dependent Variable: Efisiensi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.15. yang ada terlihat bahwa kedua variabel bebas yaitu: variabel pendidikan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$),

sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan kedua variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Uraian mengenai kesimpulan atas hasil analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis-hipotesis yang ada, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel pendidikan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa pendidikan dan pengawasan kerja sangat menentukan dalam peningkatan efisiensi kerja pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai, artinya Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai harus senantiasa mempertimbangkan pendidikan dan pengawasan kerja dalam peningkatan efisiensi kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai.
2. Secara parsial variabel pengawasan kerja berpengaruh lebih dominan daripada pendidikan. Hal ini berarti bahwa variabel pengawasan kerja lebih menentukan dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai, atau dengan kata lain Pimpinan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan

Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai harus selalu berupayameningkatkan pengawasan kerja pegawainya agar pegawai dapat mencapai efisiensi kerja yang optimal.

5.2. Saran

1. Secara serempak variabel pendidikan dan pengawasan kerja adalah bagian penting yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai. Berkaitan dengan variabel pengawasan kerja yang lebih dominan mempengaruhi efisiensi kerja pegawai, maka pihak Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Balai sebaiknya meningkatkan upaya-upaya untuk peningkatan pengawasan kerja pegawainya dengan cara meningkatkan ketaatan atas aturan-aturan organisasi yang berlaku agar efisiensi kerja pegawai dapat lebih meningkat.
2. Faktor pendidikan dan pengawasan kerja harus senantiasa menjadi perhatian dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, kusuma , *motivasi dan disiplin kerja* , penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Arikunto , Suharsimi , *Manajemen Penelitian*, Cetakan

- Ketujuh, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2005
- Asmawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. : PT Remaja Rosda Jaya, Bandung, 2002
- Griffin , *Teori Motivasi*,:PT Bumi Aksara , Jakarta, 2002
- Hasibuan , Melayun S.P,*Organisasi & Motivasi* : PT Bumi Aksara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.: PT . Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Jainun, Buchori. *Manajemen Dan Motivasi*.Edisi Revisi : Balai Aksara, Jakarta.2004
- Koontz, Harold *Penghargaan Dan Perwujudan Diri, Memotivasi Diri*. Yogyakarta, 2002
- Mangkuprawira , Sjafrli . *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Kedua: PT.Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga : Penerbit Refika Aditama, Bandung, 2007
- Moekjiat , *Manajemen Kepegawaian (Personal Management)* : Alumni, Bandung, 2003
- Mulyasa ,*Organisasi Perilaku, Struktur Proses*, Edisi Pertama : Bima Rupa Aksara, Jakarta, 2004
- Nitisemito , Alex S . *Manajemen Personalia* : Ghalia, Jakarta, 2001
- Nazir , Moh, *Metodologi Penelitian*, Cetakan Kelima : Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Robbins , Coulter .*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. : BPF, Yogyakarta.2001
- Santoso,*Administrasi Kepegawaian*: Kanisius, Yogyakarta 2001,2003
- Siagian,Sondang P .*Administrasi Kantor* :Bumi Aksara, Jakarta.2002
- Sastrohadwiryao,B. Siswanto..*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta. 2003
- Simamora, Henry. *Pengembangan, Pendayagunaan, Penilaian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.2004
- Simanjuntak ,J. Payman . *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.FEUI, Jakarta. 2005
- Sinungan, M.*Produktivitas Apa Dan Bagaimana*:Bumi Aksara,Jakarta. 2001
- Soejono..*Sistem Dan Prosedur Kerja*. : Bumi Aksara,Jakarta. 2002
- Stoner , James A.f.*Statistik Untuk Penelitian*. : Alfabeta, Bandung. 2006
- Terry ,*Fungsi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.2003

Thoha , Miftah ,*Kepemimpinan Dalam Manajemen*,Edisi Pertama: PT Raja Grafindo Persada,Jakarta. 2007

Tulus , Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara,Jakarta.2005

Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2003

Wahjosumidjo, *Pengertian Faktor Lingkungan Kerja*,Jakarta. 2001