



## PENGARUH PENDIDIKAN, PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA TANJUNG BALAI

<sup>1</sup>Aris siregar, <sup>2</sup>Muh. Saleh Malawat, <sup>3</sup>Abd. Khauf Pase

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jenderal Ahmad Yani Kisaran Sumatera  
Utara

email: siregararis007@gmail.com

### ABSTRAK

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor Pendidikan, Pengawasan Kerja, Disiplin dan kinerja 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 Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai yaitu 81 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 81 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial Pendidikan, Pengawasan.

**Kata Kunci :** Pendidikan, Pengawasan Kerja, Disiplin, Kinerja

### I. PENDAHULUAN

Pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai tahun 2019 berjumlah 19 orang. Ketidaksesuaian pendidikan dapat dilihat dari pendidikan sarjana hukum dan sarjana sosial yang ditempatkan dibidang keuangan. Pendidikan seharusnya sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai agar pekerjaan tersebut terkoordinasi dengan baik. Namun ketidaksesuaian pendidikan terhadap bidang pekerjaan pegawai menunjukkan belum terpenuhinya kondisi yang diperlukan untuk mencapai kualitas kemampuan profesional pegawai, mengingat program kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan tidak seluruhnya tercapai sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengawasan kerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja adalah pimpinan atau dalam instansi Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai yaitu kepala dinas, kepala sub bagian dan kepala bidang. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan pegawainya. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, seperti pengawasan umpan balik, pengawasan umpan maju, dan pengawasan pencegahan. Pengawasan kerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi dan menilai pekerjaan pegawai, mengawasi terjadinya kesalahan dan mengadakan perbaikan dalam pekerjaan, serta mengawasi tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi sehingga



pegawai mampu mencapai kinerja yang optimal

Fenomena pengawasan kerja yang terlihat di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai adalah kurang berfungsinya klasifikasi pengawasan kerja yang efektif oleh pimpinan kepada pegawainya sehingga masih banyak terdapat kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Pimpinan tidak memantau proses pekerjaan pegawai tersebut dengan baik sehingga terjadi penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja yang seharusnya dilaksanakan secara akurat, diarahkan, dan dievaluasi sesuai dengan rencana yang diharapkan sehingga berfungsi secara efektif, namun yang terjadi pengawasan kerja yang dilakukan menyimpang dan tidak sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam bentuk pelanggaran disiplin, ketidakhadiran pegawai disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab pegawai, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati libur melampaui liburan yang ditentukan. Dengan demikian diperlukan sikap yang obyektif dari manajemen dalam menentukan tujuan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

### 1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut yaitu "Apakah Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai?".

### 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai.

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai. Penelitian dimulai bulan Juli 2020 sampai bulan Agustus 2020.

### 2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai yang berjumlah 81 orang. Sedangkan untuk sampel diambil seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 81 orang tersebut.

### 2.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder yaitu :

1. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan terutama untuk tujuan investigasi yang sedang dilakukan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari wawancara (*interview*) dan daftar pertanyaan (*questionnaire*).
2. Data sekunder. Data sekunder dapat diklasifikasikan berdasarkan sumber, yaitu data internal dan data eksternal. Data internal adalah data yang berasal dari dalam instansi. Sedangkan, data eksternal adalah data yang berasal dari luar instansi.

### 2.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



1. Daftar pertanyaan atau kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai.
2. Wawancara (*interview*) yang dilakukan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai yang menjadi responden penelitian.
3. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data berupa dokumen-dokumen yang ada di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai berupa sejarah singkat berdirinya organisasi, struktur organisasi, visi, misi, jumlah

pegawai, deskripsi kerja pegawai, tingkat pendidikan dan lain-lain.

### 2.5. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan perumusan masalah, uraian teoritis dan hipotesis yang diajukan maka variabel- variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah pendidikan ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai ( $Y$ ).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai**

NO	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	Pimpinan melakukan evaluasi pekerjaan yang saya lakukan untuk mengetahui keberhasilan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi	0.733	0.000	Valid
2	Saya meningkatkan kinerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan	0.777	0.000	Valid
3	Saya mempergunakan waktu secara efisien untuk pencapaian target pekerjaan	0.697	0.000	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.832	0.000	Valid
5	Saya bersedia membantu rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya	0.751	0.000	Valid
6	Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil akhir dari tujuan Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai	0.753	0.000	Valid

**Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)**

Pada data Tabel 1. diketahui bahwa pada kolom **Pearson Correlation**, merupakan koreksi antara skor item pertanyaan dengan total skor

item item pertanyaan yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Korelasi skor item pertanyaan pertama terhadap skor



total item pertanyaan adalah 0.733. Korelasi skor pertanyaan kedua dengan skor total item pertanyaan adalah 0.777. Dari hasil *Pearson Correlation* diketahui tidak ada nilai yang negatif, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan tersebut valid.

### 3.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varians residual, dimana jika varians pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat adanya masalah heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser dan melihat pola grafik scatterplots regresi. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

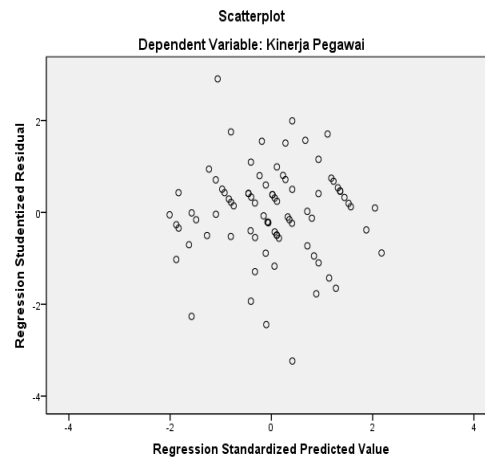
Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,854	1,003		,852	,397
	Pendidikan	,072	,044	,236	1,652	,103
	Pengawasan Kerja	-,067	,041	-,213	-1,637	,106
	Disiplin	-,002	,050	-,007	-,049	,961

a. Dependent Variable: ABSOLUT RESIDUAL

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05, maka tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas pada model regresi. Dari hasil pengolahan data penelitian untuk *scatter plot* dengan *Regression Studentized Residual* dapat dilihat pada Gambar 1. :



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat terlihat dari titik yang menyebar dan tidak membentuk pola-pola tertentu, tersebar baik dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual* (y). Berdasarkan gambar tersebut maka dapat dilihat bahwa varians variabel tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variabel *independen*.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai. Pengujian secara serempak pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara parsial pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai serta faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pendidikan. Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan lebih menunjukkan peran atau kontribusinya dibandingkan dengan pengawasan kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai.

##### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan peneliti maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pendidikan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Berkenaan dengan permasalahan relevansi pendidikan terhadap bidang pekerjaan pegawai, sebaiknya diarahkan pada kesesuaian pendidikan terhadap bidang pekerjaan pegawai yang setara dengan kondisi objektif pada pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai.
2. Untuk meningkatkan pengawasan kerja yang efektif, sebaiknya pimpinan benar-benar



- mengarahkan pekerjaan pegawai dengan tepat tanpa menyimpang dari sistem yang dibuat dan memastikan bahwa aktivitas yang dipantau akan mencapai tujuan.
3. Disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar ketentuan dan peraturan hendaknya dipertimbangkan dengan cermat dan teliti bahwa hukuman yang akan dijatuhkan setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat.
  4. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai sebaiknya dapat ditingkatkan agar tingkat kompleksitas organisasi dalam menjalankan fungsinya dapat berjalan lancar dan berhasil dengan baik sesuai dengan pencapaian tujuan.
  5. Pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin yang telah terlaksana dengan baik pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai diharapkan mampu menjadi pendorong untuk peningkatan kinerja pegawai kearah yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2003. *Psikologi Industri*, Edisi Kedelapan, cetakan kedelapan Liberty Yogyakarta.
- Dessler, Gary 2003. *Human Resource Management*, (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.).
- Flippo, Edwin B. 2003. *Manajemen Personalia*, Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuhbelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ketiga, Percetakan (UPP) STIM YKPN, Yogyakarta.
- Cetakan Ketiga Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber*



- Daya Manusia (Human Resource Management)*  
Jakarta: Salemba Empat, Edisi 10.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2009, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, Cetakan Ketiga Mediakom, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Hedjrachman dan Suad Hasnan, 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPEE, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadullah, Uyoh, 2009, *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2010, *Statistik Multivariat*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Bandar Maju, Bandung.