

## Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh

Putri MAULIZA \*

Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah,  
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia  
[putri\\_mauliza@yahoo.com](mailto:putri_mauliza@yahoo.com)

### Article's history:

Received 15 February 2020; Received in revised form 17 July 2020; Accepted 21 August, 2020;

Published 30 August 2020. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested citation:

Mauliza, P. 2020. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, Volume 6 (2): 71-81. DOI: <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.340>.

### ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 83 orang pegawai, dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus sehingga sampel dalam penelitian ini 83 orang pegawai. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, hal ini dibuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 60,6% dan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya penghargaan, kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 77,8%, artinya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan pengawasan dan disiplin kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (81,932 > 3,112). Sedangkan secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,300 dan 5,121 > 1,989). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0,487, kemudian diikuti oleh variabel pengawasan ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,281.

**Kata Kunci:** Pengawasan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

**JEL Classification:** N01; Y80; J54.

### PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pemerintah khususnya jajaran pada Kantor Dinas Pendidikan Banda Aceh, diperlukan teknik kompetensi jabatan dan pengembangan karier yang efektif dimana ada pemahaman agar terciptanya sinergitas keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut harus di kembangkan secara maksimal dalam dunia bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu yang ada dalam perusahaan tersebut secara terpadu. Hal ini sejalan

dengan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, SDM dan SDA yang ada agar dapat di kelola secara efektif dan efisien yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Samsudin, 2009:29).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Setiyawan dan Waridin (2009:119) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Sebenarnya kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai merupakan kelanjutan dari proses interaksi antara individu dan lingkungannya. Individu membawa tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman.

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh bahwa kinerja pegawai pada instansi ini masih perlu pengembangan karena dengan adanya pengawasan dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga pihak Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pengawasan dan disiplin kerja. Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah tidak terlepas dari kinerja individu. Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi.

Kinerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi (Rahayu, 2008:2).

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun (Siagian, 2009:98). Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu, organisasi kecil maupun organisasi besar. Menurut Saydam (2009:198), melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain : kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan-rintangan yang dialami maupun hal-hal lain yang mungkin akan dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengawasan sebagai salah satu kegiatan pengawasan merupakan tanggung jawab setiap pimpinan untuk menyelenggarakan manajemen atau administrasi yang efektif dan efisien dilingkungan instansi atau unit kerja masing-masing. Peningkatan fungsi pengawasan melekat dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh bertolak dari motivasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dengan cara peningkatan kinerja pegawai. Pelaksanaan pengawasan tersebut dapat mengurangi terjadinya berbagai kelemahan dan kekurangan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok masing-masing termasuk permasalahan tentang kinerja pegawai.

Dengan adanya pengawasan pimpinan/kepala instansi dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung dinas pendidikan banda aceh mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2013:193-194). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja orang yang bekerja didalamnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwenangkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap pegawai yang ada di dalam suatu kantor baik, maka kinerja organisasi juga akan baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang berada di dalam jelek, juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi tersebut.

Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, permasalahan disiplin kerja pegawai sering kali. Hal ini tercermin dari sikap dan perilaku pegawai yang mangkir dari pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, kebanyakan mengobrol saat jam kerja akibatnya pekerjaan yang bisa terselesaikan dalam waktu singkat memakan waktu yang panjang, datang dan pulang kantor tidak tepat waktu, tidak berada di tempat pada jam kantor sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai.

Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya (Nitisemito, 2010:118). Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Apabila teladan pimpinan baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jadi pimpinan ikut berperan serta dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai. Apabila instansi melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan, maka dengan sendirinya disiplin kerja pegawai akan baik.

## TINJAUAN KEPUSTAKAAN

### Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2010:11) kinerja pegawai adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Rivai dan Basri (2009:44) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Selanjutnya Mangkunegara menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu yang dapat dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja".

Simamora (2009:327) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Dharma (2009:35) penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Kemudian Mahsun (2009:117) juga menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

## Pengawasan

Dessler (2009:2) menyatakan bahwa pengawasan (Controlling) merupakan penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan. Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2013:242) pengawasan adalah proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Menurut Mathis dan Jackson (2009:303) pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai. Pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan (Maringan, 2010:61). Menurut Siagian (2009:107) pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Harahap (2011:14) pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Menurut Nawawi (2008:15) pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi atasan langsung terhadap pekerjaan dan hasil kerja bawahannya agar dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari ketentuan, ketentuan, peraturan-peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dale dalam (Winardi, 2011:224) pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

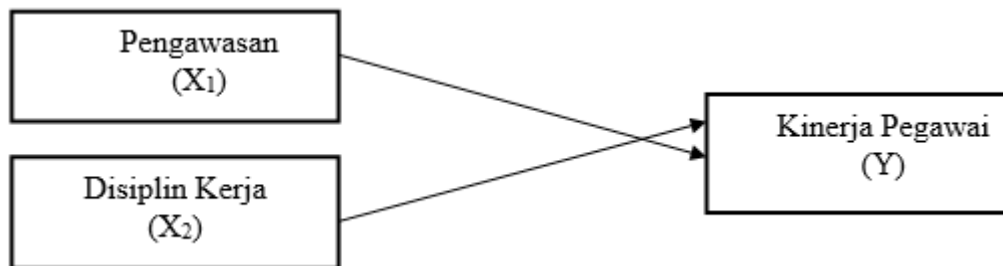
## Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2010:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Fathoni (2009:172) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Siswanto (2009:291) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Keith Davis dalam Mngkunegara (2013:129) menyatakan bahwa: "Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat". Terry dalam Sutrisno (2013:87) menyatakan bahwa: "Disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang pegawai yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan".

Selanjutnya menurut Gozali Saydam (2009:284) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Nitisemito (2010:393) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Handoko (2009:308) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar instansi

### Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014:60) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dengan demikian maka kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:60) hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum dikatakan fakta-fakta empiris. Berdasarkan uraian diatas, selanjutnya diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga pengawasan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.
- H2: Diduga pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.
- H3: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh yang beralamat di Jl. P. Nyak Makam No 23 Kel. Kota Baru Banda Aceh. Penelitian ini akan menyajikan tentang bagaimana pengaruh pengawasan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh sebanyak 83 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 orang pegawai dengan menggunakan model sensus. Menurut Sugiyono (2014:78) sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yang menjelaskan analisis dan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pada model ini menggunakan rumus analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014:211) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b1 dan b2	= Koefesiensi regresi X1 dan X2
X1	=Pengawasan
X2	= Disiplin Kerja
e	= standar error

Data yang diperoleh akan diolah menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan komputer melalui bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Untuk mencari hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependent, digunakan peralatan statistik koefisien korelasi(R). Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen yang digunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

### Uji Validitas

Menurut Arikunto (2011:168) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut Sugiyono (2014:137) dalam penelitian ini, penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel. Kemudian nilai rhitung yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai rtabel pada tingkat keyakinan 95 persen.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:121) uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen diuji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai nilai cronbach's alpha>0.60, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai cronbach's alpha<0.60, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh

Keadaan non pendidikan dimasukkan dalam profil pendidikan karena selama ini terdapat kesan bahwa faktor lingkungan serimg kurang diperhitungkan dalam perencanaan pendidikan sehingga timbul berbagai masalah, antara lain: (1) input pendidikan kurang dikelola secara optimal dan (2) output pendidikan dianggap kurang sesuai dengan kebutuhan masyarakat atau kebutuhan lingkungan, sehingga belum maampu menunjang kebutuhan nasional. Untuk itu, masalah non pendidikan dikaitkan dengan pendidikan yang ada. Administrasi Pemerintahan Daerah sesuai dengan UU No. 22 Tahun 1999, Pemerintah Daerah merupakan koordinator semua instansi sektoral dan kepala daerah yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pembinaan dan pengembangan wilayahnya.Pembinaan dan pengembangan tersebut mencakup segala bidang kehidupan dan bidang pembangunan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kota Banda Aceh sebagai satu kesatuan wilayah pemerintahan melaksanakan pembangunan yang memiliki arah dan tujuan tertentu yang harus dicapai melalui pembangunan disemua bidang, termasuk dibidang pendidikan dan kebudayaan. Hal itu berarti, bahwa rencana pembangunan pendidikan di Kota Banda Aceh tidaklah berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rencana pembangunan Kota Banda Aceh secara keseluruhan

### Visi dan Misi Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh

Visi Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh adalah pendidikan yang bermutu, terampil, daya saing, dan berakhlak mulia di Banda Aceh Model Kota Madani.

Misi Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh adalah :

1. Kota Banda Aceh menjadi pusat keunggulan pendidikan di Aceh
2. Melaksanakan pendidikan yang merata, dan terbebas dari hambatan biaya
3. Meningkatkan pengelolaan lembaga pendidikan yang profesional berbasis IT.
4. Meningkatkan peran serta pemuda dalam pembangunan pendidikan
5. Mewujudkan pendidikan yang bermutu untuk menciptakan insan cerdas, terampil dan gemar IPTEK.
6. Beraktualisasi diri melalui olahraga untuk mewujudkan
7. insan yang sehat, bugar, berdaya tahan, sigap dan terampil

### Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dalam penelitian ini, penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat keyakinan 95 persen. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas maka dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R <sub>hitung</sub>	Nilai R <sub>tabel</sub> (N=83)	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	A1	0,757	0,216	Valid
		A2	0,550		Valid
		A3	0,464		Valid
		A4	0,517		Valid
		A5	0,816		Valid
2	Pengawasan (X <sub>1</sub> )	B1	0,822	0,216	Valid
		B2	0,640		Valid
		B3	0,822		Valid
		B4	0,640		Valid
		B5	0,661		Valid
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	C1	0,716	0,216	Valid
		C2	0,535		Valid
		C3	0,396		Valid
		C4	0,734		Valid
		C5	0,624		Valid

Sumber : Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item A1, A2, A3 hingga A5 menunjukkan r hitung terendah sebesar 0,464 lebih besar dari nilai

- r<sub>table</sub> (n=83) sebesar 0,216. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kinerja pegawaidinyatakan valid.
- Hasil pengujian validitas variabel pengawasan yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item B1, B2, B3 hingga B5 menunjukkan r<sub>hitung</sub> terendah sebesar 0,640 lebih besar dari nilai r<sub>table</sub> (n=83) sebesar 0,216. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan pengawasandinyatakan valid.
  - Hasil pengujian validitas variabel disiplin kerjaterdiri dari 5 (lima) item pernyataan dengan kode item C1, C2, C3 hingga C5, menunjukkan nilai r<sub>hitung</sub> terendah sebesar 0,396 lebih besar dari nilai r<sub>table</sub> sebesar (n=83) sebesar 0,216, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan disiplin kerjadinyatakan valid.

### Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai nilai cronbach's alpha > 0.60, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai cronbach's alpha < 0.60, maka instrumen penelitian tidak reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,743	Reliabel
2	Pengawasan(X <sub>1</sub> )	5	0,784	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	5	0,719	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan Tabel diatas hasil realibilitas dapat diketahui bahwa Cronbach Alpha masing-masing variabel dapat dilihat dari variabel kinerja pegawai(Y) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,743, variabel pengawasan(X<sub>1</sub>) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,784 dan variabel disiplin kerja(X<sub>2</sub>) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,719. Dengan demikian pengukuran reliabilitas memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha > 0,60.

### Analisis Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan, disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh yang dianalisis dengan model regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian output SPSS pada Tabel dibawah.

Tabel 3. Nilai Koefisien Regresi Masing-masing Variabel Independen

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.191	1.476		3.518	.001		
Pengawasan	.281	.085	.329	3.300	.001	.497	2.011
Disiplin Kerja	.487	.095	.510	5.121	.000	.497	2.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Berdasarkan Tabel diatas maka persamaan regresi yang memperlihatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh sebagai fungsi dari pengawasan dan disiplin kerja, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 5,191 + 0,281X_1 + 0,487X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian sebagai berikut:

#### Koefisien Regresi ( $\beta$ )

Adapun koefisien regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,191 artinya jika pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh adalah sebesar 5,191 pada satuan skala likert.
2. Koefisien regresi pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,281, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel pengawasan, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh sebesar 28,1%, maka semakin tinggi pengaruh pengawasan akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.
3. Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,487, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh sebesar 48,7%, dengan demikian semakin tinggi pengaruh disiplin kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0,487, kemudian diikuti oleh variabel pengawasan ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,281.

#### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel pengawasan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel dibawah.

Tabel 4. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.596	1.155	.606	61.409	2	80	.000	1.941

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2019

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan koefisien korelasi dan determinasi sebagai berikut, yaitu:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,778 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 77,8%, artinya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).
2. Korelasi determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,606, artinya sebesar 60,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalkan kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $81,932 > 3,112$ ) Artinya pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, sehingga hipotesis  $H_a$  diterima.
2. Hasil pengujian statistik untuk variabel pengawasan (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,300 > 1,989$ ). Artinya pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, sehingga hipotesis pertama  $H_a$  diterima.
3. Hasil pengujian statistik untuk variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,121 > 1,989$ ). Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, sehingga hipotesis kedua  $H_a$  diterima.
4. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,778 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 77,8%, artinya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2).
5. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,606, artinya sebesar 60,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalkan kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, beberapa saran yang diusulkan adalah:

1. Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh
  - a. Dengan diketahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diharapkan semakin mendorong manajemen pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh tidak ragu-ragu menerapkan pengawasan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Variabel pengawasan merupakan variabel yang paling sedikit pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh dibandingkan dengan disiplin kerja. Untuk itu pihak pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh hendaknya lebih menekankan pada pengawasan untuk para pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat dalam mencapai tujuan instansi.

## REFERENSI

- [1] Aprianita, Riza. 2013. Pengaruh Pengawasan, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Jurnal Universitas Negeri Padang: Padang.
- [2] Arikunto, S. 2011. Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi. Revisi). Rineka Cipta: Jakarta.
- [3] Bonar P. Silalahi, Khaira Amalia F, dan Muslich Lufti. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Jurnal Universitas Terbuka: Tapanuli.
- [4] Dharma, Surya. 2009. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- [5] Fathoni, Abdurrahmat. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Rineka Cipta: Jakarta.
- [6] Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- [7] Harahap, Sofyan Syafri. 2011. Sistem Pengawasan Manajemen. Pustaka Quantum: Jakarta.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

- [9] Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Upp STIM YKPN: Yogyakarta.
- [10] Mahsun, Mohamad, 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- [11] Maisyura. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Banda Aceh. Skripsi. Universitas Serambi Mekkah: Banda Aceh.
- [12] Malthis, Robert. L dan Jackson, John H. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.
- [13] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- [14] Maringan. 2010. Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen. Penerbit Pustaka Quantum: Jakarta.
- [15] Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Penerbit Ghalia Indonesia: Bogor.
- [16] Mulyadi. 2009. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Salemba Empat: Jakarta.
- [17] Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- [18] Nitisemito, S Alex. 2010. Dasar-dasar Manajemen. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- [19] Rahayu, Eti Dwi. 2008. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Semarang.
- [20] Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- [21] Rivai, Veithzal dan Basri. 2009. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Penerbit Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- [22] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella J. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- [23] Sarboini. 2016. Performance of Employees and Impact On Promotion of Position. Jurnal Ilmiah Peuradeun Vol. 4, No. 1, January 2016 hal ( 103-113).
- [24] Saydam, Gouzali. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Toko Gunung Agung: Jakarta.
- [25] Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima. Rafika Aditama: Bandung.
- [26] Setiawan, Purnomo Budhidan Waridin. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Jurnal. Universitas Islam Sultan Agung: Semarang.
- [27] Siagian, Sondang. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta..
- [28] Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- [29] Sutrisno, Edi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- [30] Winardi. 2011. Motivasi Pemotivasian. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.