

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MANDAILING NATAL**

**Abd. Rasyid Syamsuri**

*Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu*

**ABSTRAK**

*Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja secara maksimal. Pendidikan, pengawasan kerja, dan disiplin merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Kinerja harus dipahami oleh seluruh kepentingan organisasi sebagai metode untuk melakukan tindakan pencegahan terhadap menurun atau memburuknya kinerja individu, kelompok, atau tim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal.*

*Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 81 responden sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,712. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (pendidikan, pengawasan kerja, dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah 71,2%. Pengujian secara serempak pendidikan ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Pengujian secara parsial pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pendidikan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal.*

**Kata Kunci: Pendidikan, Pengawasan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai.**

**PENDAHULUAN**

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan

eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja secara maksimal. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, salah satunya pegawai harus mendapatkan program pendidikan, pengawasan kerja dan meningkatkan disiplin.

Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal adalah instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal berupaya seoptimal mungkin dalam menggali dan memanfaatkan segenap potensi yang ada. Pemanfaatan tersebut diarahkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan dengan tetap mengembangkan ketahanan sosial budaya sebagai landasan dalam rangka kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal, kinerja pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas belum seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai yang tidak menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana mestinya, sehingga terjadi permasalahan dalam bidang pekerjaan pegawai. Hal ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal Berdasarkan Kualitas Tahun 2011**

<b>Bidang</b>	<b>Berdasarkan Kualitas</b>
Program Sarana dan Prasarana	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program pembangunan sarana dan prasarana pendidikan tidak sesuai standar.</li> <li>2. Penyediaan sarana pendukung pendidikan di sekolah masih terbatas (perpustakaan, alat peraga, dan buku pelajaran).</li> </ol>
Pendidikan Dasar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak teliti dalam memberikan subsidi kepada Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar, dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri/Swasta</li> <li>2. Belum optimalnya tingkat akurasi data media pengukuran kinerja dalam menyusun informasi yang berhubungan dengan pendidikan.</li> </ol>
Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak teliti dalam memberikan subsidi bagi SMP/MTS, SMA/MA dan SMK</li> <li>2. Tidak dilaksanakannya kegiatan yang bekerja sama dengan Unimed (Universitas Negeri Medan) akibat adanya pembatalan sepihak dari Unimed dalam melaksanakan kegiatan di akhir tahun 2011.</li> </ol>

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal, 2011

Dari Tabel dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai berdasarkan kualitas belum maksimal. Hal ini dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak menekuni bidang pekerjaannya, yaitu pada bagian program sarana dan prasarana, bagian pendidikan dasar, dan bagian pendidikan menengah umum dan kejuruan. Pegawai tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya sehingga terjadi permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan dari program kerja tersebut. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal berdasarkan kuantitas dapat dilihat dari Tabel sebagai berikut

**Tabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal Berdasarkan Kuantitas Tahun 2011**

Program Kerja	Target	Terealisasi
Pembinaan dan pengembangan program PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)	3 bulan	6 bulan
Menyusun kebijakan sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan	7 bulan	1 tahun
Pemberian beasiswa berprestasi dan kurang mampu	1 bulan	3 bulan
Penyesuaian secara tuntas masalah guru honor dan tenaga lapangan diknas (TLD)	1 tahun	2 tahun
Pemberian insentif bagi guru-guru di daerah-daerah terpencil	3 bulan	5 bulan
Rehabilitasi gedung-gedung sekolah	2 tahun	3 tahun
Perbaikan sarana dan bahan belajar : (perpustakaan, laboratorium, alat peraga, buku pelajaran, buku bacaan yang relevan)	1 tahun	2 tahun
Pengangkatan tenaga kependidikan (pengawas sekolah, pegawai tata kelola)	2 tahun	3 tahun
Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan	2 bulan	3 bulan
Peningkatan pendidikan kecakapan hidup ( <i>life skill</i> )	2 bulan	3 bulan

Sumber : Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal, 2011

Dari Tabel dapat dilihat kinerja pegawai berdasarkan kuantitas belum maksimal. Secara kuantitas program kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal belum terealisasi dengan baik yang dapat dilihat dari ketidaktercapaian antara program kerja yang dibuat dengan realisasi.

Keberadaan suatu organisasi tidak akan lepas dari aspek pendidikan pegawai yang sesuai dengan bidang pekerjaan untuk mengkoordinasikan tugas terhadap pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*job description*). Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal, masih ada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya yang dapat dilihat dalam Tabel berikut :

**Tabel Pendidikan dan Bidang Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2011**

Pendidikan	Bidang	Jumlah (Orang)
Sarjana Hukum	Keuangan	2
Sarjana Sosial	Keuangan	4
Sarjana Pendidikan	Umum dan Perkengkapan	3
Sarjana Sosial	Program Sarana dan Prasarana	1
Sarjana Pendidikan	Program Sarana dan Prasarana	1
Sarjana Teknik	Pendataan, Evaluasi dan Pelaporan	1
Sarjana Ekonomi	Kurikulum TK-SD	3
Sarjana Sosial	Kurikulum SLTP-SLTA	2
Sarjana Hukum	Kurikulum SLTP-SLTA	1
Sarjana Hukum Islam	PLS (Pendidikan Luar Sekolah) dan Seni Budaya	1
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal, 2011

Dari Tabel ketidaksesuaian pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal tahun 2011 berjumlah 19 orang. Ketidaksesuaian pendidikan terhadap bidang pekerjaan pegawai menunjukkan belum terpenuhinya kondisi yang diperlukan untuk mencapai kualitas kemampuan profesional pegawai.

Pengawasan kerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Fenomena pengawasan kerja yang terlihat di Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal adalah kurang berfungsinya klasifikasi pengawasan kerja yang efektif oleh pimpinan kepada pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari karakteristik pengawasan kerja yang tidak efektif pada Tabel sebagai berikut :

**Tabel Karakteristik Pengawasan Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2011**

Sasaran	Karakteristik Pengawasan Kerja
Melaksanakan rehabilitasi dan pemeliharaan mulai dari pendidikan TK, SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, SMK dan Pendidikan Luar Sekolah berdasarkan data dari Seksi Rehabilitasi dan Pemeliharaan.	Tidak dilakukan pengawasan terhadap rehabilitasi dan pemeliharaan sekolah oleh Kepala Bidang Program Sarana dan Prasarana sehingga pelaksanaan rehabilitasi dan pemeliharaan salah satu sekolah (SMP) tidak terlaksana dengan baik.
Melaksanakan dan mengendalikan subsidi dan bantuan bagi siswa sekolah pada tingkat TK, SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA SMK berdasarkan data dari Seksi Subsidi dan Bantuan.	Tidak dilakukan pengawasan oleh Kepala Bidang Pendidikan Dasar dan Kepala Bidang Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan sehingga pemberian subsidi siswa berprestasi dan kurang mampu tidak sesuai dengan yang direkomendasikan.
Melakukan kerja sama dengan UNIMED (Universitas Negeri Medan) dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.	Tidak dilakukan pengawasan oleh Kepala Bidang Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan sehingga adanya pembatalan sepihak dari Unimed dalam melaksanakan kegiatan di akhir tahun 2011.

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal, 2011

Dari Tabel dapat dilihat bahwa karakteristik pengawasan kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal belum menunjukkan pengawasan kerja yang efektif dalam arti pengawasan yang tepat sesuai dengan proses yang harus dilalui tanpa menyimpang dari sistem yang dibuat sehingga tahapan yang dilaluinya benar.

Fenomena mengenai disiplin terjadi cukup banyak kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dari bulan Juni sampai dengan Desember 2011 di Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

**Tabel Tingkat Kehadiran dan Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2011**

Bulan	Hadir (%)	Sakit (%)	Izin (%)	Tanpa Keterangan (%)
Juni	63	10	12	15
Juli	62	9	13	16
Agustus	66	7	9	18
Oktober	65	8	9	19
November	62	3	15	20
Desember	60	0	17	23

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal, 2011

Dari Tabel tingkat kehadiran pegawai dari bulan Juni-Desember 2011 dapat dilihat bahwa ketidakhadiran pegawai pada bulan Desember meningkat dibandingkan bulan sebelumnya, Tingkat absensi yang cukup tinggi ini dipengaruhi oleh rendahnya disiplin pegawai dalam organisasional.

### **Tinjauan Pustaka**

Hasibuan (2005) mendefinisikan “Pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatnya keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai”. Pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. Pengawasan sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas-aktivitas yang ada di organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. (Siswanto, 2009).

Disiplin didefinisikan sebagai sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan

korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan. (Siagian, 2008). Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. (Mangkunegara, 2007). Dengan demikian Keberhasilan kinerja merupakan gambaran dari organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal, beralamat di Komplek Perkantoran Payaloting Panyabungan. Penelitian dimulai bulan Februari 2012 sampai bulan Mei 2012. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (*interview*), daftar pertanyaan atau kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal berjumlah 101 orang yang dapat digunakan rumus Slovin seperti berikut :

$$n = 1 \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan (persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan penarikan sampel).

Maka besarnya sampel adalah :  $n = \frac{101}{1 + 101(0,05)^2} = 80,63$  atau 81 orang pegawai.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Uji Normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.**

Tabel Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33662699
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,075
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,791
Asymp. Sig. (2-tailed)		,558
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel pada uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp.Sig.2-tailed) sebesar 0,558. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,558 > 0,05$ ), maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

### Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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, 2012 (Data diolah)

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

Koefisien Determinasi (R Square) Tabel Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Square	
1	,852 <sup>a</sup>	,725	,714	1,36242

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel nilai Koefisien Determinasi (R Square) dapat dilihat adanya pengaruh yang kuat antara Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,725 atau 72,5%.

**Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F) Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,951	3	125,650	67,693	,000 <sup>a</sup>
	Residual	142,926	77	1,856		
	Total	519,877	80			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan Kerja, Pendidikan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil  $F_{Hitung}$  sebesar 67,693 dengan derajat pembilang 3 dan derajat penyebut 77 diperoleh  $F_{table} 2,723$  dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{table}$  adalah  $67,693 > 2,723$  dan signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,950	1,537		2,570	,012
Pendidikan	,376	,067	,433	5,630	,000
Pengawasan Kerja	,277	,063	,310	4,418	,000
Disiplin	,282	,076	,288	3,705	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (Data diolah)

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk uji ini adalah sebesar 1,664 yang diperoleh dengan alpha 5% dan df sebesar 80 (n-1). Dengan membandingkan setiap variabel nilai  $t_{\text{hitung}}$  terhadap  $t_{\text{tabel}}$  maka cukup jelas bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  jadi terlihat bahwa Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Kesimpulan dan Saran 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 Kabupaten Mandailing Natal. Pengujian secara serempak pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin secara bersamaan 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.

### Saran

Pendidikan, pengawasan kerja, disiplin dan kinerja yang belum optimal sebaiknya dapat ditingkatkan agar tingkat kompleksitas organisasi dalam menjalankan fungsinya dapat berjalan lancar dan berhasil dengan baik sesuai dengan pencapaian tujuan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Melayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.

[LAKIP] Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun anggaran 2011. Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Refika Aditama, Bandung.

Santoso, Singgih, 2010, *Statistik Multivariat*, Elex Media Komputindo, Jakarta

Siagian, Sondang P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelimabelas, Bumi Aksara, Jakarta.

Siswanto, HB, 2009 *Pengantar Manajemen*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.

Werther, William B., dan Keith Davis, 2003. *Human Resources and Personnel Management*, 5<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill, inc, New York.