

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

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
pada Jurusan Pendidikan Ekonomi di Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh :

DAVID ARDI MARTA

2013/1303528

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

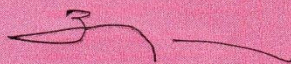
**PERANAN PENGAWASAN PIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Nama : David Ardi Marta
BP/NIM : 2013/1303528
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, April 2018

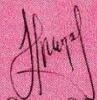
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Syamwil, M.Pd
NIP. 19590820 198703 1 001

Pembimbing II



Efni Cerya, S.Pd, M.Pd.E
NIP. 19860916 200812 2 006

Diketahui oleh:
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP.19820311 200501 2 005

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

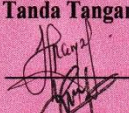
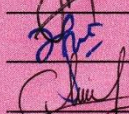
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

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

Nama : David Ardi Marta
BP/NIM : 2013/1303528
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, April 2018

Tim Penguji :

Nomor	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Efni Cerya, S.Pd, M.Pd.E	
2.	Sekretaris	Yuki Fitria, SE, MM	
3.	Anggota	Armianti, S.Pd, M.Pd	
4.	Anggota	Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : David Ardi Marta
NIM/ Tahun Masuk : 1303528/2013
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/ 11 April 1995
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Bandes Parak Jigarang, RT 02, RW. V No. 30
Kel. Anduring, Kec. Kuranji Kota Padang
No. Hp : 082177382992
Judul Skripsi : Peranan Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan
Provinsi Sumatera Barat.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik/sarjana baik di UNP maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini adalah asli gagasan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Dosen Pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ditemukan penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini dan sanksi lainnya dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Februari 2018


Ardi Marta
NIM. 1303528

ABSTRAK

David Ardi Marta.(2013/1303528): Peranan Pengawasan Pimpinan dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Pembimbing: **1. Dr. Syamwil, M.Pd**
2. Efni Cerya, S.Pd, M.Pd.E

Masalah penelitian ini adalah kurangnya pengawasan pimpinan serta rendahnya disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Sumbar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sejumlah 276 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Propotional Random Sampling*. Data penelitian ini adalah data primer dengan instrument penelitian berupa angket yang telah diuji cobakan untuk validitas dan reliabilitas. Selanjutnya data akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (2) Pengawasan Pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan (3) Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi sebesar 26,8 % terhadap Kinerja Pegawai. Disarankan kepada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat agar dapat lebih meningkatkan lagi Pengawasan Pimpinan serta Disiplin Kerja Pegawainya agar nantinya dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Peranan Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”**. Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu dan berakhlak mulia seperti saat ini.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu perkenankan Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Syamwil, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Ibu Efni Cerya, S.Pd, M.Pd.E selaku Dosen Pembimbing akademik serta selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku Dosen Penguji I

6. Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd selaku Dosen Penguji II
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan perolehan buku-buku penunjang dalam skripsi ini.
9. Orang tua, kakak, adik dan seluruh keluarga besar penulis atas kasih sayang dan bantuan moril dan materil
10. Teman-teman di Fakultas Ekonomi yang banyak memberikan saran, bantuan dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini, terutama teman-teman Jurusan Pendidikan Ekonomi tahun masuk 2013.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan menunjang demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1. Kajian Teoritis	12
A. Kinerja	12
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
3. Tujuan Penilaian Kinerja	15
4. Metode Penilaian Kinerja	17
5. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	19
B. Pengawasan Pimpinan	22
1. Pengertian Pengawasan	22
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	23

3. Indikator Pengawasan	24
C. Disiplin Kerja	25
1. Pengertian Disiplin Kerja	25
2. Jenis-Jenis Disiplin	25
3. Indikator Disiplin Kerja Karyawan	26
D. Hubungan Antar Variabel.....	27
1. Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan	27
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
E. Penelitian Terdahulu.....	29
2. Kerangka Konseptual	33
3. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Variabel Penelitian	39
G. Defenisi Operasional	40
H. Instrumen Penelitian	42
I. Uji Instrumen Penelitian	43
J. Teknik Analisis Data	46
1. Analisis Deskriptif	46
2. Analisis Induktif	49
a. Uji Prasyarat Analisis Regresi Berganda	49

b. Analisis Data	50
c. Uji Hipotesis	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	53
B. Deskripsi Hasil Penelitian	56
1. Hasil Penelitian	56
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	60
3. Hasil Uji Prasyarat Analisis Regresi Berganda	67
4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
5. Hasil Uji Hipotesis	74
C. Pembahasan	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA	88
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
Tabel 1 Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Barat	3
Tabel 2 Rekapitulasi Absen Pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Barat...	7
Tabel 3 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 4 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Barat Tahun 2017 ..	36
Tabel 5 Jumlah Sampel Pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Barat	37
Tabel 6 Skala Pengukuran.....	42
Tabel 7 Kisi-Kisi Instrumen.....	43
Tabel 8 Item Pernyataan yang Tidak Valid.....	44
Tabel 9 Tingkat Reliabilitas	45
Tabel 10 Uji Reliabilitas	46
Tabel 11 Kategori TCR.....	49
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 14 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 15 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 16 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	60
Tabel 17 Disitribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	61
Tabel 18 Distribusi Frekuensi Pengawasan Pimpinan	63
Tabel 19 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Pegawai.....	64
Tabel 20 Perbandingan TCR Masing-Masing Variabel.....	66
Tabel 21 Uji Normalitas.....	67
Tabel 22 Uji Heterokedastisitas	69

Tabel 23 Uji Multikolinearitas	70
Tabel 24 Uji Linearitas.....	71
Tabel 25 Uji Linearitas.....	72
Tabel 26 Hasil Analisis Regresi Berganda	73
Tabel 27 Uji F	75
Tabel 28 Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	33
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat Uji Coba Penelitian	91
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Uji Coba Penelitian	92
Lampiran 3 Surat Penelitian.....	93
Lampiran 4 Surat Balasan Izin Penelitian.....	94
Lampiran 5 Dokumentasi.....	95
Lampiran 6 Kisi-Kisi Angket Uji Coba	97
Lampiran 7 Angket Uji Coba Penelitian.....	98
Lampiran 8 Tabulasi Uji Coba Penelitian.....	102
Lampiran 9 Hasil Uji Coba Penelitian	103
Lampiran 10 Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 11 Tabulasi Penelitian	109
Lampiran 12 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	115
Lampiran 13 Uji Prasyarat Analisis Regresi Berganda.....	117
Lampiran 14 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Perusahaan harus mampu menciptakan pegawai yang potensial dan berdaya saing agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, (Rivai, 2005:307). Pada umumnya orang-orang yang

berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja pegawai harus bersifat rasional dan diterapkan secara objektif. Karena hal ini menyangkut kepada kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi itu sendiri (Fathoni, 2006:238).

Menurut Rivai (2005:309) “kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu”. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:162) penilaian kinerja merupakan bagian dari proses manajemen sumberdaya manusia yang menitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai oleh pegawai secara objektif, sebagai bahan dasar dalam melakukan pengukuran kinerja. Jadi penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan dalam menilai hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai secara objektif dan rasional serta membandingkan hasil tersebut dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian ini penulis lakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 52, Jati Tanah Tinggi Kota Padang. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintahan yang berjalan dalam bidang pendidikan yang membawahi sekolah-sekolah yang ada di provinsi Sumatera Barat. Adapun sekolah-sekolah yang berada dibawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Luar

Biasa (SLB) seluruh Sumatera Barat. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan dilapangan, penulis menemukan data terkait dengan pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

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

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

Sumber: Kepegawaian Dinas Pendidikan Sumbar, 2017

Kriteria Penilaian

90 – 100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
70 – 79	Cukup
60 – 69	Kurang
0 – 59	Sangat Kurang (Fathoni, 2006: 250)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat kita lihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat termasuk dalam kategori baik. Dari tabel diatas jika kita lihat secara keseluruhan nilai terendah yang diperoleh pegawai yaitu pada bagian kerjasama dengan nilai sebanyak 83.7. Sedangkan nilai tertinggi yaitu pada bagian komitmen yaitu senilai 90.5. Kemudian masih terdapat beberapa bagian/unit kerja yang memperoleh nilai dibawah rata-rata, yaitu pada bagian Subag Umum dan Perlengkapan, bidang Perencanaan, dan UPTD

Baltelkomdik. Dan bagian yang memperoleh nilai terendah yaitu pada bagian UPTD Baltelkomdik yang memperoleh nilai akhir 82.9, sedangkan rata-ratanya yaitu 86.4. Ini bisa menjadi pertimbangan bagi atasan dalam meningkatkan kinerja bawahannya. Meskipun hasil penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan sudah baik, namun perlu kita lihat bagaimana dengan persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja yang mereka peroleh. Apakah ada kesesuaian antara hasil yang mereka peroleh dengan kinerja nyata mereka dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dalam praktiknya sering kita temui bahwa dalam melakukan penilaian kinerja atasan cenderung memberikan penilaian yang bersifat rahasia. Dan dalam hal ini penilaian yang diberikan cenderung bersifat tidak objektif.

Berdasarkan capaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diatas, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu dioptimalkan lagi oleh institusi. Masih terdapat bagian-bagian yang memperoleh nilai dibawah rata-rata. Ini perlu menjadi perhatian yang serius oleh atasan dalam memperbaiki kinerja pegawai untuk kedepannya. Jika pimpinan tidak melakukan evaluasi dan tindak lanjut maka dalam hal ini akan menghambat kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2011:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin dan inisiatif. Kemudian Siagian (2011:259) menyatakan bahwa salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Menurut Nawawi (1995:8) pengawasan adalah “proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangannya, agar dapat diperbaiki atau disarankan untuk diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi, demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya”. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Handoko, 2000:366). Jadi kegiatan pengawasan ini bertujuan untuk memantau, memeriksa serta mengevaluasi kinerja bawahan pada masing-masing unit kerja yang dilakukan oleh pimpinan serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

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

sesuai dengan bidang dan tanggungjawab yang diemban juga belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Dimana 65% responden menjawab telah sesuai sedangkan 35% lainnya menjawab belum sesuai. Dan untuk pembinaan personil dilingkungan kerja juga belum optimal, dimana 25% responden menjawab belum optimal.

Selain pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah melalui disiplin para pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan suatu hal yang dianggap sepele dan mudah untuk diucapkan namun sulit dalam hal penerapannya. Menurut Hasibuan (2012:172) disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Rivai (2005:444) disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2000:208). Kemudian Siagian (2008:305) berpendapat bahwa disiplin pegawai merupakan suatu bentuk latihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga

para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

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

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

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

No	Bulan	Jml Hari Kerja	Keterangan						Jml	$\frac{\text{Jml Ketidakhadiran}}{\text{Jml hari} \times \text{Jml pegawai}} \times 100$
			TL	TK	I	C	S	DL		
1.	Januari	22	597	188	99	21	94	64	466	7.6 %
2.	Februari	19	844	200	92	35	94	307	728	13.8 %
3.	Maret	22	620	288	53	60	73	478	952	15.6 %
4.	April	18	1028	248	58	26	46	432	810	16.3 %
5.	Mei	20	1441	244	30	4	13	567	858	15.5 %
6.	Juni	16	1045	266	29	1	6	106	408	9.2 %
Jumlah		117	5575	1434	361	147	326	326		
Persentase			17.2 %	4.4%	1.1 %	0.45 %	1.0%	6.05 %		
Jml Total Karyawan			276 Karyawan							

Sumber: Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumbar, 2017

Keterangan:

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

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dari bulan Januari sampai dengan Juni 2017 sangat tinggi yaitu dengan persentase rata-rata 13 % setiap bulannya. Ini perlu menjadi perhatian yang serius dari atasan. Bahkan jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan berada pada urutan kedua tertinggi setelah Dinas Luar, yaitu mencapai angka 4.4% dari jumlah total pegawai. Ini mengindikasikan rendahnya sikap disiplin pegawai lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam bekerja. Disamping itu kehadiran karyawan bukanlah satu-satunya indikator dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2012:194) disiplin diartikan “jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Dari data tingkat kehadiran pegawai diatas mendindikasikan bahwa lemahnya penegakan sanksi terhadap para pegawai yang melanggar disiplin, sehingga belum memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar tersebut.

Berangkat dari permasalahan-permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diantaranya dapat dipengaruhi oleh pengawasan pimpinan dan

disiplin kerja pegawai itu sendiri, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Peranan Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan diatas maka masalah yang penulis temui adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat masih belum sepenuhnya berjalan secara optimal
2. Terdapat beberapa bagian/unit kerja yang memiliki kinerja masih dibawah rata-rata
3. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para bawahannya
4. Rendahnya sikap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
5. Tingginya angka ketidakhadiran pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Barat setiap bulannya.
6. Lemahnya penegakan sanksi terhadap pegawai yang melanggar disiplin kerja sehingga belum memberikan efek jera kepada pegawai-pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah terkait dengan pengaruh pengawasan pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan pimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh pengawasan pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia dan mengimplementasikan pengetahuan yang didapat selama perkuliahan serta merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Universitas Negeri Padang.

b) Manfaat Teoritis:

1. Untuk menambah pengetahuan khususnya kinerja pegawai dalam khasanah kajian Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Bagi pihak lain sebagai salah satu acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya

c) Manfaat Praktis:

1. Bagi pembaca adalah untuk menambah pengetahuan dan juga untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
2. Bagi instansi sebagai bahan pertimbangan bagi atasan dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagi lembaga pendidikan sebagai salah satu masukan dan penambahan bahan bacaan atau referensi.