

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DELI SERDANG

Dian Purnama Sari

Dosen Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

NIDN : 0112018901

Email : dianpurnama047@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap semangat pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 18, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 20,113 + 0,069 X_1 + 0,441 X_2$. Secara parsial, variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,824 > 1,995$). Sedangkan variabel pengawasan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($4,358 > 1,995$). Secara simultan, variabel kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($12,010 > 3,13$). Variabel kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 26,1% sedangkan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengawasan, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan pegawai merupakan sosok yang paling berpengaruh di sebuah instansi. Oleh karena pentingnya keberadaan pegawai dalam instansi, maka instansi senantiasa harus memberikan perhatian khusus,

karena kadangkala pegawai juga tidak seluruhnya memiliki pengamatan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Maka dari itu perlu ada pengawasan dari pimpinan.

Pimpinan harus mampu membuat pengawasan yang dapat membuat pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar operasional. Ketika pegawai melakukan tindakan yang menyalahi aturan, maka pimpinan dapat mengambil tindakan untuk memberikan peringatan atau langsung memberikan sanksi ketika kesalahan tersebut sudah terlalu berat. Dengan upaya seperti ini biasanya para pegawai akan memiliki tanggung terhadap pekerjaannya.

Tetapi di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dimana pegawai dituntut harus mampu memberikan kinerja yang baik. Kinerja itu tidak tergambarkan pada pimpinan dimana pimpinan kurang berperan aktif dalam mengawasi pegawai secara langsung. Pimpinan malah memberikan tanggung jawab pengawasan itu ke sesama pegawai yang notabene memiliki status yang sama. Hal ini membuat pegawai merasa pimpinan kurang bertanggung jawab.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus memiliki tujuan, adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini secara teori penulisan ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu ekonomi khususnya pada manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan masukan atau bahan pertimbangan pada Kantor dalam proses kepemimpinan, pengawasan sehingga tujuannya tercapai secara keseluruhan.

II. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang sulit. Dikatakan sulit karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Berbagai macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun, pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan adalah seorang pemimpin bukan benda mati tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seseorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung kepada keterampilan dan kemampuan pimpinan.

Menurut Anorga (dalam Edy Sutrisno, 2015:214), mengatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”. Menurut Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2015:213-214), “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau

melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Menurut Stoner (dalam Handoko, 2003:294), “Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya”. Menurut Wilson (2012:337), “Kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain”. Menurut Handoko (2003:294-295), “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”.

2.1.1. Fungsi Dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Ghiselli & Brown (dalam Edy Sutrisno, 2015:219), “Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain: jenis organisasi, situasi sosial dalam organisasi dan jumlah anggota kelompok”. Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2015:219), “Fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian”.

Menurut Gerungan (dalam Edy Sutrisno, 2015:219), tugas utama pemimpin adalah:

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi yang rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Menurut Edy Sutrisno (2015:228-232), tugas-tugas penting seorang pemimpin adalah:

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Sebagai Instruktur

Sebagai pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.

3. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya.

4. Mengambil Keputusan

Di antara seluruh tugas yang disandang oleh pemimpin maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan, pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hak yang membedakan seorang pemimpin.

5. Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut dengan pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya karena keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

Menurut Edy Sutrisno (2015:219), “Peran pemimpin dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu: yang bersifat interpersonal, informasional dan dalam kancan pengambilan keputusan”. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal dalam organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

2.1.2. Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam berbagai literatur kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. Menurut Sutarto (dalam Edy Sutrisno, 2015:222), Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

1. Cara memberi perintah.
2. Cara memberikan tugas.
3. Cara berkomunikasi.
4. Cara membuat keputusan.
5. Cara mendorong semangat bawahan.
6. Cara memberikan bimbingan.
7. Cara menegakkan disiplin.
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
9. Cara meminta laporan dari bawahan.
10. Cara memimpin rapat.
11. Cara mengatur kesalahan bawahan.

2.1.4. Implikasi Teori Kepemimpinan Dalam SDM Instansi

Implikasi teori kepemimpinan terhadap pegawai perusahaan maksudnya adalah seberapa jauh pimpinan perusahaan mampu mentransformasikan pendekatan teori-teori kepemimpinan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya. Sehingga pimpinan perusahaan memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada pegawainya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Sebagaimana diketahui bahwa pengelolaan aktivitas sumber daya manusia organisasi dan perusahaan dalam usaha mencapai tujuan, maka kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan operasi perusahaan. Dengan demikian dapat dilihat beberapa implikasi teori kepemimpinan dengan realita yang ada pada pegawai perusahaan.

Kesimpulannya, implikasi teori kepemimpinan dalam organisasi masih menjadi tanda tanya, oleh karena itu proses pembelajaran tentang kepemimpinan bagi setiap pemimpin organisasi, perlu ditingkatkan sehingga dapat menjadi pemimpin yang baik.

2.2. Pengertian Pengawasan

Menurut Wibowo (2014:163) mengatakan bahwa Permasalahan yang sering terjadi dalam banyak perusahaan atau organisasi adalah tidak terselesaikannya suatu pengawasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*), suatu anggaran yang berlebihan, dan kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang dari rencana. Ada banyak sebutan bagi fungsi pengawasan (*controlling*), antara lain *evaluating*, *appraising*, atau *correcting*. Sebutan *controlling* lebih banyak digunakan karena lebih mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif.

Menurut Handayani (dalam Setyorini, 2013:197) berpendapat bahwa “Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan”. Sedangkan Sondang P. Siagian (dalam Setyorini, 2013:197) berpendapat bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Menurut Samsuddin (2010:299) berpendapat bahwa “Pengawasan adalah kegiatan fungsi manajemen dalam mengadakan pengamatan”. Seperti:

1. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.
2. Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi.
3. Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan.
4. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja.
5. Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi.
6. Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.
7. Semangat kerja sumber daya manusia dan sebagainya.

2.2.1. Syarat-syarat Pengawasan Yang Efektif

Menurut Simbolon (dalam Fitria Ningrum, 2015:3) Syarat-syarat pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan harus dihubungkan dengan rencana dan kedudukan seseorang semua sistem dan teknik pengawasan harus menggambarkan atau menyesuaikan rencana sebagai pedoman. Maksud daripada pengawasan ialah untuk meyakinkan bahwa apa yang diselesaikan itu sesuai dengan rencana.
2. Pengawasan harus dihubungkan dengan individu pimpinan dan pribadinya sistem pengawasan dan informasi dimaksudkan untuk membantu individu manajer pengawasan dan harus dikaitkan dengan pribadi individu untuk memperoleh informasinya. Informasi ini diperoleh dengan bermacam-macam cara sesuai dengan pribadi orangnya, apakah sebagai bendahara, kepala gudang, kepala proyek, dan sebagainya.
3. Pengawasan harus menunjukkan penyimpangan-penyimpangan pada hal-hal yang penting salah satu usaha yang sangat penting untuk mengaitkan pengawasan bagi keperluan efisiensi dan efektivitas ialah untuk meyakinkan bahwa mereka bermaksud untuk menunjukkan penyimpangan. Dengan kata lain dapat ditunjukkan penyimpangan dari pelaksanaan rencana yang berdasarkan atas prinsip-prinsip pengawasan.
4. Pengawasan harus objektif, pengawasan yang objektif ialah pengawasan yang berdasarkan atas ukuran- ukuran atau standar yang objektif yang telah ditentukan sebelumnya. Standar objektif dapat bersifat kuantitatif (dapat dihitung) dan dapat bersifat kualitatif (sukar dihitung). Yang bersifat kuantitatif, misalnya: biaya satuan, ukuran, dan volume pekerjaan, lamanya waktu penyelesaian pekerjaan, dan sebagainya. Adapun yang bersifat kualitatif, misalnya: program pendidikan dan latihan pegawai, program penelitian dan pengembangan administrasi negara, program peningkatan suatu pengawasan, dan sebagainya.
5. Pengawasan harus luwes (*fleksibel*) fleksibilitas dalam pengawasan dapat dilakukan dengan berbagai pelaksanaan rencana alternatif sesuai dengan

berbagai kemungkinan situasi. Dalam praktek, pengawasan yang fleksibel hanya dapat diterapkan terhadap pelaksanaan rencana yang bersifat fleksibel pula.

6. Pengawasan harus hemat, pengawasan harus dinilai dengan biaya. Biaya pengawasan relatif hemat, bila manfaatnya sesuai dengan pentingnya kegiatan, pengeluaran biaya pengawasan lebih kecil dibandingkan dengan besarnya resiko bila hal ini dilakukan tanpa adanya pengawasan.
7. Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan (*corrective action*) sistem pengawasan akan tidak mempunyai arti apabila tidak membawa tindakan perbaikan. Sistem pengawasan yang efektif ialah apabila ditemukan terjadinya kegagalan-kegagalan, maka kepada siapa ia harus bertanggung jawab, dan siapa yang dapat menjamin tindakan perbaikan.

2.2.2.. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan- kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (dalam Rahayu, 2006:19) yaitu antara lain:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak.
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.2.3. Proes Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan menurut T. Hani handoko (dalam Rahayu, 2006:20) Proses pengawasan sebagai berikut:

1. Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu:
 - a. Pengamatan.
 - b. Laporan-laporan baik lisan ataupun tertulis.
 - c. Metode-metode otomatis.
 - d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan tahap kritis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2.3. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2013:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013:67) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance* (Kinerja Manusia) = *Ability* (Kemampuan) + *Motivation* (Motivasi)
2. *Motivation* (Motivasi) = *Attitude* (Sikap) + *Situation* (Situasi)
3. *Ability* (Kemampuan) = *Knowledge* (Pengetahuan) + *Skill* (Keterampilan)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.3.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai dikenal dengan istilah “*Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating*”. Leon C. Megginson (dalam Mangkunegara, 2013:69) mengemukakan bahwa “*Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*”. (Performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2013:69) menjelaskan bahwa “*Employee appraisal is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*”. (Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu).

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian berprestasi pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula membrikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada dibagian prersonalia.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang yang beralamat di Jl. Karya Asih No.1 Komp. Pemda Deli Serdang-Kota Lubuk Pakam (20514), Indonesia No. Telepon: 061 7956174, 7951303. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini variabel yang diteliti adalah kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sebanyak 71 orang. Mengingat jumlah populasi yang sedikit maka keseluruhan jumlah populasi akan dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini

sebanyak 71 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik pengambilan *sampling* jenuh (sensus). Adapun metode statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah : analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji hipotesis secara simultan (uji F) dan uji determinasi (R^2).

IV. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,113	5,265		0,681	0,498
	BebanKerja	0,069	0,102	0,075	3,824	0,498
	Pengawasan	0,441	0,101	0,481	4,358	0,000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: *Output SPSS Versi 20, data diolah 2022*

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,113 + 0,069 X_1 + 0,441 X_2$$

1. Konstanta (a) = 20,113 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel pengawasan (X_2) = 0 maka variabel kinerja (Y) = 20,113, artinya apabila pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang tidak dilakukan kepemimpinan dan pengawasan akan tetap memiliki kinerja bernilai sebesar 20,113.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) = 0,069 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, apabila kepemimpinan (X_1) di naikkan satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,069.

3. Koefisien regresi variabel pengawasan (X_2) = 0,441 menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja, apabila pengawasan (X_2) di naikkan satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,441.

4.2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada $df(n-k)$ dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $71-3 = 68$. Pada $df 68$ dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,995.

Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 3,824, dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel pengawasan (X_2) adalah sebesar 4,358, dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476,494	2	238,247	12,010	0,000 ^a
	Residual	1348,970	68	19,838		
	Total	1825,465	70			

A. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, data diolah 2022

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 12,010 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,13. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel 4.3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,239	4,45396

a. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan*

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,261 artinya bahwa variabel kepemimpinan dan pengawasan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 26,1%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 73,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah data kuesioner dengan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kepemimpinan (X_1) pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($3,824 > 1,995$). Sedangkan variabel pengawasan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($4,358 > 1,995$).

2. Secara simultan, variabel kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($12,010 > 3,13$).
3. Variabel kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 26,1% sedangkan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- As`ad. 2003. *Psikologi Industri*. Penerbit Galia Indonesia, Yogyakarta. Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Duwi, Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 7. Penerbit Kencana Prenamedia Group. Jakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fitria Ningrum, Eva Dila. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. UNMUL. Samarinda.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Maier Edward, 2009. *Aspek-Aspek Motivasi Kerja*. Cetakan X Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mifta Thoha. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rahayu, Eti Dwi. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Siswanto. 2000. *Teknik Motivasi* . Edisi Revisi. Penerbit Balai Aksara. Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Setyorini, Winarti. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kota Waringin Barat Pangkalan Bun*. Universitas Antakusuma. Waringin Barat.
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi ke- 2 Cetakan kedelapan belas. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.