

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya terpenting didalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada didalam suatu instansi tersebut apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikanya, maka peralatan tersebut tidak akan bekerja sesuai dengan fungsinya. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang penting di dalam suatu instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintahan. Untuk mencapai target yang telah ditentukan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan target setiap pegawai dapat tercapai. Pegawai pemerintahan juga menjadi panutan bagi setiap masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab serta disiplin sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntunan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan keberhasilan suatu instansi. Proses mencapai hasil kerja pegawai terdiri dari kepatuhan terhadap instruksi kerja serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, kehadiran dan kepatuhan pegawai.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan guna untuk mengelola sumber daya manusia pada suatu instansi yaitu dengan melakukan pengawasan guna untuk menciptakan kedisiplinan dan akan mempengaruhi hasil kerja dari setiap pegawai. Pengawasan merupakan proses kegiatan pengamatan terhadap seluruh kegiatan organisasi. Melalui pengawasan, kegiatan-kegiatan didalam organisasi akan dinilai apakah berjalan sesuai dengan rencana atau tidak.

Pengawasan juga merupakan salah satu fungsi wewenang pimpinan pada berbagai tingkatan manajemen didalam suatu organisasi. pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terdiri dari pengawasan untuk mengantisipasi penyimpangan dimana mencakup seluruh aspek kedisiplinan pegawai, serta pengawasan yang dilakukan saat jam kerja berlangsung dan pengawasan atas hasil suatu kegiatan. pengawasan harus dilakukan secara konsisten dan berlanjut sehingga gerak organisasi dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. pengawasan yang dilakukan dalam suatu instansi dapat berupa pengawasan oleh atasan secara langsung (internal), pengawasan dari luar instansi (eksternal). kedua jenis pengawasan ini dapat dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan (preventif) dan pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan (represif).

Pengawasan dilakukan atasan secara terus menerus selain diharapkan dapat mencegah terjadinya penyimpangan juga membudayakan ketaatan pegawai secara sadar dan penuh tanggung jawab tanpa adanya paksaan sehingga penyimpangan atau pelanggaran bisa diketahui sedini mungkin dan dapat diambil tindakan secara cepat dan tepat. Adanya tindakan pengawasan akan membantu pimpinan dalam mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana. Dengan pengawasan yang baik akan meningkatkan disiplin kerja, sebab dalam organisasi apapun disiplin kerja merupakan hal yang tidak dapat ditinggalkan, faktor ini sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai guna meraih hasil yang diinginkan atau ditargetkan oleh instansi.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipimpin Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugas berada dibawah dan bertanggung

jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan gubernur Sumatera Utara Nomor 41 tahun 2007 yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas di bidang pembinaan seni budaya, sejarah, keurbakalaan, pemasaran pariwisata, obyek pariwisata dan usaha pariwisata serta tugas pembantuan. Suatu usaha yang dilakukan untuk mencegah kemungkinan timbulnya berbagai kerugian, pimpinan harus dapat mengelola sumber daya manusia sehingga dapat memperoleh kinerja yang baik pula. Pimpinan juga harus memiliki peran dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawainya yaitu dengan pengawasan yang baik dan dilakukan secara intensif.

Pimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara Melakukan Pengawasan Kerja secara langsung berdasarkan ketentuan pasal 3 ayat (11) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Ketentuan ini menjadi suatu tolak ukur sehingga pimpinan perlu melakukan pengawasan kerja yang salah satunya yaitu berdasarkan tingkat kehadiran pegawai.

Dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara telah menerapkan absensi pegawai berbasis online, namun pimpinan membuat suatu kebijakan pengawasan tambahan yaitu dengan membuat absen dengan menggunakan foto selfie dikantor pada saat masuk kerja dan pulang kerja. Kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pada setiap pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Absen dengan foto selfie dikantor yang ditetapkan dilaksanakan pada setiap harinya pada setiap pegawai. Hal ini diketahui oleh penulis berdasarkan hasil wawancara dari pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai sehingga perlu dilakukan pengawasan karena pada umumnya sering terjadi kedisiplinan yang belum maksimal. Dalam hal ini, kedisiplinan yang belum maksimal dapat dilihat dari kondisi kehadiran dan ketidakhadiran pegawai 10 bulan terakhir pada September

2019-Juni 2020 yang meningkat. Adapun data mengenai absensi pegawai tertera pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Pegawai
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara
Bulan September 2019 - Juni 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				Total
			Alpa	Izin	Sakit	Cuti	
1.	September	158	18	9	5	-	32
2.	Oktober	158	31	8	1	-	40
3.	November	158	25	8	3	2	38
4.	Desember	155	31	10	1	2	44
5.	Januari	156	19	18	3	2	42
6.	Februari	156	13	9	3	-	25
7.	Maret	155	47	10	7	1	65
8.	April	155	62	-	-	-	62
9.	Mei	153	30	-	-	-	30
10.	Juni	155	20	14	1	-	35

Sumber: Dinas kebudayaan dan Pariwisata provinsi sumatera Utara September2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai meningkat, dan kecenderungan ketidakhadiran pegawai adalah dengan keterangan alpa dan izin. Penulis melihat bahwa banyak pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara tingkat kehadirannya masih rendah diakibatkan oleh tingginya jumlah pegawai yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. Tingkat kehadiran yang paling rendah dapat dilihat pada bulan Maret dan tingkat kehadiran paling tinggi pada bulan Februari. Hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai tidak hadir tanpa keterangan, izin, sakit, dan cuti. Akibat terjadinya penurunan disiplin kerja dimana salah satunya dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai, maka tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi dan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu instansi juga harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya baik dari segi kualitas pengetahuan, keterampilan dan motivasi sehingga pegawai yang bersangkutan akan terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, instansi dapat menempuh beberapa cara, Salah satunya yaitu melalui pendidikan.

Latar belakang pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dikarenakan latar belakang yang baik akan membentuk pekerja yang profesional dan pekerja keras. Dan semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin tinggi pula wawasan, serta ilmu pengetahuannya, dan akan semakin baik pula hasil kinerjanya. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) membawa tuntutan peningkatan profesionalitas pegawai Aparatur Sipil Negara. Tuntutan ini sejalan dengan prinsip yang berdasarkan kepada kualifikasi dan kinerja pegawai.

Dalam menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang pegawai dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan tersebut adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada didalam suatu instansi. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka diharapkan akan semakin baik pula hasil kerja yang diberikan kepada organisasi. Hasil kerja yang baik yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi dapat dilihat dari golongan kepangkatan pegawai. Bahwa semakin baik kinerja pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat golongan kepangkatan pegawai tersebut. Berikut ini adalah daftar jumlah pegawai berdasarkan pendidikan dan golongan kepangkatan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara hingga tahun 2020:

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan
Pendidikan dan Golongan Kepangkatan Pegawai Tahun 2020

NO	PENDIDIKAN	GOLONGAN				JUMLAH PEGAWAI
		IV	III	II	I	
1	S-2	9	-	-	-	9
2	S-1	12	53	-	-	65
3	D-3	-	15	1	-	16
4	SLTA Sederajat	-	38	24	-	62
5	SD	-	-	4	-	4
	<i>Jumlah</i>	21	106	29	-	156

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020

Pegawai yang bekerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara hingga pada Juli 2020 adalah 156 orang. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa latar belakang pendidikan para pegawai yang bekerja beragam, mulai dari Sekolah Dasar hingga Pasca Sarjana dan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah strata-1 sebanyak 65 orang Seperti yang digambarkan pada tabel 3. Tetapi masih terdapat pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA-Sederajat dengan jumlah sebanyak 62 orang dan tingkat pendidikan Sekolah Dasar dengan jumlah 4 orang. Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata provinsi Sumatera Utara, semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh oleh pegawai maka semakin tinggi juga hasil kinerja pegawai yang diberikan terhadap instansi yang dapat dilihat dari tingkat golongan kepangkatan pegawai. sehingga tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja setiap pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau realisasi target kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi atau instansi. sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai, yaitu penilaian

kinerja pegawai dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan pada tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku ASN. Setiap pegawai dituntut memberikan kinerja yang tinggi untuk pengembangan instansi tersebut, namun upaya menciptakan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah, karena pada kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dengan pencapaian kinerja yang belum sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi. Adapun data mengenai jumlah pegawai berdasarkan pencapaian target kinerja pada Dinas kebudayaan dan Pariwisata provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Pencapaian Target Kinerja
Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara Januari-
Juni 2020**

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	TARGET KINERJA (%)	KETERCAPAIAN TARGET	
				TERCAPAI	TIDAK TERCAPAI
1.	Januari	86	100	81 Orang	5 Orang
2.	Februari	82	100	80 Orang	2 Orang
3.	Maret	83	100	80 Orang	3 Orang
4.	April	87	100	83 Orang	4 Orang
5.	Mei	95	100	91 orang	4 Orang
6.	Juni	155	100	145 Orang	10 Orang

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020

Pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dengan pencapaian kinerja yang belum maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi selama bulan Januari-Juni 2020. Selain faktor pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, faktor tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, sehingga perlunya

dilakukan pengembangan sumber daya Aparatur Sipil Negara secara bertahap dan berkesinambungan guna untuk peningkatan kemampuan pelaksanaan tugas pemerintahan.

Berdasarkan Uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. penulis akan membahas nya dalam tulisan skripsi yang berjudul: **PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA.**

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pengawasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan tingkat pendidikan secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir dan untuk menambah pengetahuan serta wawasan tentang pengawasan kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Insatansi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam peningkatan kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca/Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai refrensi bagi penelitian selanjutnya yang akan mengadakan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh pengawasan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan bidang penelitian mengenai pengaruh pengawasan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan teori

2.1.1. Pengertian Pengawasan kerja

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. salah satu fungsi manajemen agar organisasi berjalan dengan efisien yaitu dengan adanya fungsi pengawasan. Pengawasan kerja adalah suatu sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan dengan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya instansi dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. (Suryani dan Yarosi, 2015). Menurut Hadibroto dalam Fahmi (2016) pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2016:128) pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Menurut Terry (2016) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Menurut Winardi dalam Terry (2011:395) dikatakan bahwa 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 yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2. Jenis-Jenis Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2016:129) pengawasan dapat dibagi menjadi tiga macam tipe yaitu:

1. Pengawasan pendahuluan (*preliminary control*)
2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*concurrent control*)
3. Pengawasan feed back (*feed back control*)

Pengawasan pendahuluan (*preliminary control*) dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.

Pengawasan yang dilakukan bersamaan pada saat kerja berlangsung (*concurrent control*) guna memastikan bahwa sasaran-sasaran telah tercapai. Concurrent control terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka.

Pengawasan umpan balik (*feed back control*) yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang terjadi atau tidak sesuai dengan standar. Sifat khas dari metode-metode pengawasan feed back

(umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historical, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

2.1.3. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Menurut Koontz dan Cyril dalam Sukarna (2011:112) menetapkan prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut:

1. Prinsip tercapainya tujuan (*principle of assurance of objective*).
Pengawasan harus ditujukan kearah tercapainya tujuan.
2. Prinsip efisiensi pengawasan (*principle of efficiency of control*).
Pengawasan itu efisien bila menghindari penyimpangan-penyimpangan atau devisiasi perencanaan.
3. Prinsip tanggung jawab pengawasan (*principle of control responsibility*).
Pengawasan hanya dapat dilakukan apabila pimpinan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.
4. Prinsip pengawasan masa depan (*principle of future control*).
Pengawasan yang efektif harus ditujukan kearah pencegahan penyimpangan baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.
5. Prinsip tindakan (*principle of action*).
Pengawasan yang dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana organisasi.

2.1.4. Tujuan Pengawasan

Supryono (2010:160) menyatakan Dalam instruksi presiden Nomor 1 Tahun 1989 menyatakan tujuan pengawasan adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan, kebijakan, rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dilakukan oleh atasan secara langsung. Dengan demikian pengawasan dilaksanakan tidak hanya sesudah kegiatan tetapi dilakukan sejak kegiatan dimulai sehingga dapat tercipta suatu kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas. Tujuan utama pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan yang dihadapi. Sukarna (2008:112) mengemukakan tujuan pengawasan antara lain:

1. Untuk mengetahui jalanya pekerjaan lancar atau tidak.
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali atau timbulnya kesalahan baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan badget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarnya.
4. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana.
5. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja telah sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.1.5. Tahap-Tahap Pengawasan

Menurut Handoko (2016:361) proses pengawasan biasanya terdiri paling sedikit lima tahap yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisa penyimpangan
5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Penetapan standar pelaksanaan sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota, dan target pelaksanaan kegiatan dapat digunakan sebagai standar. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan adalah dengan menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Pengukuran pelaksanaan kegiatan dilakukan sebagai proses berulang-ulang dan terus-menerus. Adapun beberapa cara melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu: pengamatan, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, metode-metode otomatis dan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisa penyimpangan dilakukan dengan perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

Pengambilan tindakan koreksi diperlukan bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, maka tindakan koreksi akan diambil.

2.1.6. Manfaat dan Keuntungan Pengawasan

Menurut Harahap (2012:313-315) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan yaitu:

1. Tujuan yang akan dicapai akan lebih mudah, cepat, dan murah.
2. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
5. Memberikan iklim persaingan yang sehat.

2.1.7. Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Suryani dan Yarosi (2015), indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Mencegah Kesalahan

Dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan untuk mencegah terjadinya kesalahan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

2. Meningkatkan Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugasnya di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam hal meningkatkan prestasi kerja pegawai haruslah diperlukan pengawasan dari seorang pemimpin agar hasil kerja dapat dicapai dengan baik.

3. Mengaktifkan Peranan Atasan dan Bawahan

Secara umum seorang atasan memang menghendaki bekerja dengan tanggung jawab, mengerjakan sesuatu dengan tuntas dan selesai, serta giat dan rajin. Namun dalam hal ini seorang atasan diharapkan dapat berperan aktif kepada bawahannya agar pegawai dapat berkonsultasi, menyampaikan berbagai keluhan dan meminta saran dalam pekerjaan.

4. Membetulkan Kesalahan

Dalam setiap organisasi dapat terjadi kesalahan-kesalahan yang dilakukan para pegawai dalam menjalankan tugasnya, untuk itu pengawasan yang dimaksudkan disini adalah untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

5. Pemeliharaan Kedisiplinan

Memelihara kedisiplinan dengan baik merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Dimana kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur ataupun mengetahui apakah fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan sudah terlaksana dengan baik.

2.2. Pendidikan

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kepribadian manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah (Ardana, dkk, 2012:92). Pendidikan dan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2003:32).

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:67) menyatakan bahwa pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoretis. Tujuan pendidikan yaitu pembelajaran, dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

tingkat pendidikan adalah suatu yang universal dan berlangsung terus dari generasi kegenerasi dimana pun didunia ini. upaya memanusiakan manusia itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap

masyarakat tertentu (Tirtarahardja et al., 2005). Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus untuk persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2013:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi pegawai diharapkan memiliki pengetahuan umum dan pengertian luas tentang seluruh lingkungan kerja, juga memiliki kompetensi lebih dalam hal persaingan. Oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian kinerja pegawai itu sendiri. Usman (2011:489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

2.2.1. Tujuan Pendidikan

Menurut Fatah (2013:60) tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:

1. Tujuan umum pendidikan yaitu untuk membentuk manusia yang berpengetahuan.
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
3. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
4. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan, dan sub pokok bahasan terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

2.2.2. Fungsi Pendidikan

Menurut Siswoyo (2011) Menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi yaitu:

1. Menyiapkan sebagai manusia.
2. Menyiapkan tenaga kerja, dan
3. Menyiapkan warga Negara yang baik.

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalanya kehidupan. Untuk dapat berkarya dan bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu disekolah maupun diluar sekolah.

2.2.3. Tingkat/Jenjang Pendidikan

Tirtarahardja (2006:273) tingkat/jenjang pendidikan terdiri sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar.
Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan baik untuk pribadi maupun masyarakat.
2. Pendidikan menengah.
Pendidikan yang lamanya tiga tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan disekolah menengah. Pendidikan menengah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar.
3. Pendidikan lanjutan.
Pendiidikan lanjutan lamaya tiga tahun setelah pendidikan menengah. Pendidikan lanjutan ini berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja.
4. Pendidikan tinggi.
Pendidikan tinggi merupakan lanjutan pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan para peserta didik menjadi anggota masyarakat yang

memiliki kemampuan akademik atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan.

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berfikir kearah lebih baik dan juga tingkat kesadaran yang tinggi akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga Negara serta memudahkan bagi pengembangan.

2.2.4. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan (Tirtarahardja et al., 2005), yaitu sebagai berikut:

1. Jenjang pendidikan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan, yaitu terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan lanjutan dan pendidikan tinggi.

2. Kesesuaian jurusan.

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. dengan demikian pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi/instansi.

2.3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Kinerja pegawai diatur dalam sistem manajemen kinerja pegawai yang merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja. Dan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu satuan organisasi yang berdasarkan atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.

Sejalan dengan pengertian tersebut, Bangun (2012:231) menyebutkan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan berdasarkan persyaratan atau dimensi untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja juga merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi 2016 : 137).

Menurut Bastian di dalam (Fahmi 2016 : 137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Serdamayanti didalam Bagia (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh oleh pegawai, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

2.3.1.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara 2013 : 67-68) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan.

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.

2. Faktor motivasi.

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

3. Disiplin.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi atau

instansi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap perjanjian atau peraturan yang dibuat antara organisasi atau pegawai.

4. Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.2. Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 8 penilaian hasil kerja pegawai terdiri dari dua unsur, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Dimensi Sasaran Kerja Pegawai meliputi aspek kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Setiap pegawai wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai dengan jenis kegiatan dan unit kerja yang memuat tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Sasaran Kerja Pegawai juga harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat pengelola kinerja setiap tahun. Perilaku Kerja meliputi aspek kerjasama, disiplin dan integritas.

Indikator kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 8 dan didukung oleh pendapat Bangun (2012 : 231) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap pegawai didalam suatu instansi/organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah merupakan penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian adalah:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Elly Nielwaty, Prihati dan Sulaiman Zuhdi, (2017), Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau.	X1 : Pengawasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau.

2	Ari Siregar, Saleh dan Khauf Pase, (2020), Pengaruh Pendidikan, Pengawasan Kerja, Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai.	X1: Pendidikan X2 : Pengawasan Kerja X3 : Disiplin Y : Kinerja Pegawai	Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Sri Purnama,(2018), Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.	X1 : Pengawasan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Rahel,Victor dan Yantje Uhing,(2018), Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.	X1 : Pengalaman Kerja X2 : Tingkat Pendidikan Y : Kinerja Pegawai	Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.

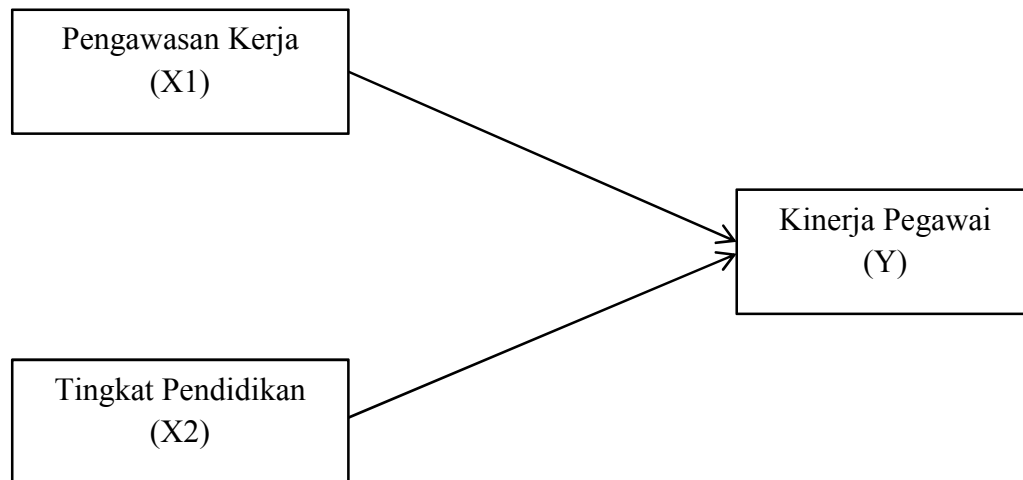
5	Mira Hastin dan Abdillah Jaya, (2014), Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci.	X1 : Pendidikan Y : Kinerja Pegawai	Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci.
---	--	--	--

2.5. Kerangka Berpikir

Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, tentunya tidak terlepas dari pengawasan dan tingkat pendidikan pegawai. Pengawasan menyebabkan pegawai bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang ada, dan tingkat pendidikan bertujuan untuk membentuk tingkat pengetahuan dan pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok. Dengan adanya pengawasan dan pengaruh tingkat pendidikan pegawai, suatu organisasi/instansi akan mendapatkan hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu oleh Harianto dan Asro Saputra (2020), menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut I Wayan Indra Putra et.al, (2016) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar 2.2.



Gambar 2.1 Kerangka Bepikir

2.6. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis membantu penulis dalam ruang lingkup penelitian yaitu pemilihan data relevan serta menghindarkan penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. H2: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. H3: Pengawasan Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk memberikan kejelasan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat maka penulis menggunakan desain penelitian statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Penulis juga menggunakan statistik inferensial/induktif, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Rumah Sakit Haji No.10A, Medan, Sumatera Utara.

3.3. Populasi, Sampel Dan Metode Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 156 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

- n = Jumlah Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Simpangan Baku

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampel yang akan diambil adalah :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$\text{Sehingga : } n = \frac{156}{1+156(0,1)^2}$$

$$n = 60,93$$

$$n = 61$$

Berdasarkan rumus slovin tersebut, peneliti akan mengambil sampel sebanyak 61 orang pegawai.

3.3.3. Metode Pengambilan Sampel

Metode sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh nilai karakteristik perkiraan (*estimate value*). Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi sehingga dengan mempelajari sampel, suatu pemahaman karakteristik subjek sampel akan memungkinkan untuk menggeneralisasikan karakteristik populasi. Dengan demikian metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*. Menurut Yusuf (2014:162) *Stratified Random*

Sampling merupakan metode dimana jumlah sampel pada masing- masing strata sebanding dengan jumlah anggota populasi pada masing-masing stratum populasi. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Sampel Subkelompok} = \frac{\text{Jumlah masing--masing kelompok}}{\text{Jumlah Total}} \times \text{Besarnya Sampel}$$

Dengan demikian jumlah sampel pada setiap kelompok tertera pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Jabatan Struktural

Jabatan Stuktural	Populasi	Sampel
Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	14	$14/156 \times 61 = 5$
Sub. Bagian Keuangan	15	$15/156 \times 61 = 6$
Sub. Bagian Program Akuntabilitas dan Informasi Publik	10	$10/156 \times 61 = 4$
Bidang Seni Budaya dan Pengembangan Ekonomi Kreatif	13	$13/156 \times 61 = 5$
Bidang Sejarah dan Kepurbakalaan	21	$21/156 \times 61 = 8$
Bidang Bina Pemasaran Pariwisata	18	$18/156 \times 61 = 7$
Bidang Bina Objek dan Usaha Pariwisata	18	$18/156 \times 61 = 7$
UPT. Taman Budaya	15	$15/156 \times 61 = 6$
UPT. Museum Negeri	13	$13/156 \times 61 = 5$
Kepala Bidang II	4	$4/156 \times 61 = 2$
Kepala Bidang III	16	$16/156 \times 61 = 6$
Jumlah	156	61

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020

3.4. Jenis Data Penelitian

Penelitian ini membutuhkan data yang di analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis mengambil dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri dengan penelitian secara langsung melalui wawancara, observasi dan angket atau kuisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari peneliti sendiri melainkan dikumpul oleh orang lain, seperti dokumentasi suatu instansi, internet dan dari riset kepustakaan yang dimaksudkan untuk mendapat informasi penting lainnya.

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan data primer dan sekunder. Penulis menggunakan data primer dengan melakukan wawancara, kuisioner dan dokumentasi kepada pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Selain data primer penulis menggunakan data sekunder dengan memperoleh dokumentasi dari instansi seperti absensi, data pendidikan pegawai, laporan pencapaian kinerja pegawai, dan struktur organisasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Kuesioner

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Adapun data yang dikumpulkan dari pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dengan kuesioner disesuaikan dengan indikator-indikator pada setiap variabel penelitian

b. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penulisan skripsi ini. Adapun data yang dikumpulkan berdasarkan wawancara yaitu berupa pengawasan yang ada pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Data yang dikumpulkan berdasarkan dokumentasi yaitu absensi dan struktur organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

3.6. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:146) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel, yang diukur dengan skala likert. Adapun pengukuran variabel dengan skala likert tertera pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Keterangan
Pengawasan Kerja (X1)	Pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. (Suryani dan Yarosi, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencegah kesalahan 2. Meningkatkan prestasi kerja 3. Mengaktifkan peranan atasan dan bawahan 4. Membetulkan kesalahan 5. Pemeliharaan kedisiplinan. (Suryani dan Yarosi, 2015) 	Skala Likert
Tingkat Pendidikan (X2)	tingkat pendidikan adalah suatu yang universal dan berlangsung terus dari generasi kegenerasi dimana pun didunia ini. upaya memanusiakan manusia itu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian jurusan. (Tirtarahardja et al., 2005). 	Skala Likert

	diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang social setiap masyarakat tertentu. (Tirtarahardja et al., 2005).		
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai (performance) adalah hasil pekerjaan berdasarkan persyaratan atau dimensi untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. (Bangun 2012:231)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Ketepatan waktu. 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama. (Bangun 2012:231). 	Skala Likert

sumber :Data diolah oleh Peneliti (2020)

3.7. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal sebagaimana yang dikemukakan Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji. Jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagaimana disajikan dalam tabel 3.3.

Tabel 3.3
Instrument Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016:133)

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuisioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program spss versi 2,0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total (instrument dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrument dinyatakan tidak valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,06$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.9. Uji asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan uji normalitas, uji heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.9.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram, *Normal Probability Plot*, dan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan $> 0,05$ (5%).

3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik scatterplot.

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk satu pola literature (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh independen variabel lainnya, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0.1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3.10. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang telah ditetapkan, termasuk pengujiannya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data angka atau numeric. Jadi analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan program *Statistical package social sciences* (SPSS).

3.10.1. Analisis Deskriptif Data

Statistik deskriptif data adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. statistik deskriptif dapat digunakan

bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel tersebut diambil. tetapi bila peneliti membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik analisis yang digunakan adalah statistik inferensial, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, mean (pengukuran tendensi central), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, dan perhitungan persentase. Hanya perlu diketahui bahwa dalam analisis korelasi regresi, atau membandingkan dua nilai rata-rata (populasi/sampel) atau lebih tidak perlu diuji signifikannya. jadi secara teknis dapat diketahui bahwa, dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikan, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi.

3.10.2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode regresi linier berganda yang diolah melalui aplikasi spss versi 2,0. Metode regresi linier berganda merupakan model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Metode regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengawasan kerja dan tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Dengan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Variabel Pengawasan

X₂ = Variabel Tingkat Pendidikan

b₁ = Koefisien Regresi Pengawasan

b_2 = Koefisien Tingkat pendidikan

3.10.3 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Penilaian dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan angka signifikan dengan $\alpha = 0,05 = 5\%$. Apabila nilai signifikan $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak, yang artinya variabel bebas (independen) secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen). Sebaliknya jika nilai signifikan $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, yang artinya variabel bebas (independen) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen)

3.10.4 Uji Simultan (uji-F)

Uji-F merupakan uji serentak atau mengetahui variabel bebas (Pengawasan Kerja dan Tingkat Pendidikan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 ditolak dan H_1 diterima : bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau probabilitas signifikan (F-value) dari nilai $t < \alpha = 0,05$.
- 2) H_0 diterima dan H_1 ditolak : bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau probabilitas tidak signifikan (F-value) dari nilai $t > \alpha = 0,05$.

3.10.5 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (Pengawasan kerja dan Tingkat pendidikan) terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai). Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang sangat kecil. Penelitian ini menggunakan aplikasi spss versi 2,0.

