

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI PENGAWAS  
TERHADAP KINERJA PENGAWAS SEKOLAH PADA DINAS  
PENDIDIKAN KABUPATEN ASAHAN**

**Manosor Simanullang**

**Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan**

e-mail: [manosorsimanullang@gmail.com](mailto:manosorsimanullang@gmail.com)

**Abstract:** *The research aims to analyze the problems that have occurred in the Asahan Regency Education Office is about the performance of school supervisors which is classified as not good in terms of work discipline and supervisory competence school. In contrast to previous research which focused more on teachers and school principals, this study pays special attention to the role of School Supervisor as a Strategic Position in Improving Quality education in the region but is often ignored in academic studies. Research this aims to find out: (1) the influence of work discipline on the performance of school supervisors; (2) the influence of supervisory competence on supervisor performance; and (3) the influence of work discipline and supervisory competence simultaneously on the performance of school supervisors. The population of this study is all school supervisors within the scope of the District Education Office Asahan, has 35 supervisors. The sample taken from the entire population was 35 supervisors by taking a census sample. Data were collected using a questionnaire filled out by respondents and processed using regression analysis. The results of the study showed that: (1) There is a very significant positive influence between work discipline on supervisor performance of 0.5066 or 50.66% of the proportion of supervisor performance variance can be explained by the level of work discipline; (2) There is a very significant positive influence between supervisor competence on supervisor performance of 0.5938 or 59.38% of the proportion of supervisor performance variance can be explained by the level of supervisor competence; and (3) There is a positive influence between work discipline and supervisor competence together on supervisor performance of 0.7106 or 71.06%. Based on the result of the analysis against 35 school supervisor, it was found that work discipline and competence supervisors have a significant and positive influence simultaneously on the performance of the supervisors of the Asahan Regency Education Office and these findings it is expected to provide new insights to the management education to improve the performance of school supervisor through Competency Development and Strengthening Work Discipline through Activities Education and Training.*

**Keywords:** *Work Discipline, Supervisory Competence, and Supervisory Performance*

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk menganalisis permasalahan yang selama ini terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan yaitu tentang kinerja pengawas sekolah yang tergolong kurang baik ditinjau dari disiplin kerja dan kompetensi pengawas sekolah. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada guru dan kepala sekolah, penelitian ini memberikan perhatian khusus pada peran pengawas sekolah sebagai posisi strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di daerah, namun sering kurang perhatian dalam kajian akademik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengawas sekolah; (2) pengaruh kompetensi pengawas terhadap kinerja pengawas sekolah; dan (3) pengaruh disiplin kerja dan kompetensi pengawas secara simultan terhadap kinerja pengawas sekolah. Populasi penelitian ini adalah seluruh pengawas sekolah yang berada di lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan berjumlah 35 orang pengawas. Sampel yang diambil seluruh dari populasi berjumlah 35 orang pengawas dengan mengambil sampel secara sensus. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diisi oleh responden dan diolah dengan

menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pengawas sebesar 0,5066 atau 50,66% proporsi variansi kinerja pengawas dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja; (2) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kompetensi pengawas terhadap kinerja pengawas sebesar 0,5938 atau 59,38% proporsi variansi kinerja pengawas dapat dijelaskan oleh tingkat kompetensi pengawas; dan (3) Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kompetensi pengawas secara bersama-sama terhadap kinerja pengawas sebesar 0,7106 atau 71,06%. Berdasarkan hasil analisis terhadap 35 pengawas sekolah, ditemukan bahwa disiplin kerja dan kompetensi pengawas memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan dan temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru kepada pihak manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja pengawas sekolah melalui pengembangan kompetensi dan penguatan disiplin kerja misalnya kegiatan Pendidikan dan Latihan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kompetensi Pengawas, dan Kinerja Pengawas

## PENDAHULUAN

Pengawas sekolah adalah ASN yang merupakan salah satu tenaga kependidikan yang bertugas pada wilayah kerjanya masing-masing. Menurut Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan No.4831/B/HK.03.01/2023 Tentang peran pengawas sekolah dalam Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar pada satuan pendidikan, bahwa peran pengawas sekolah kini mengalami transformasi dari yang sebelumnya lebih bersifat pengendalian menjadi lebih berorientasi pada pendampingan.

Dalam peraturan ini pengawas sekolah diberikan tanggung jawab penuh untuk melakukan fungsi pengawasan dengan pendekatan pendampingan yang memungkinkan pengawas sekolah untuk memberikan dukungan kepada kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.

Adapun tujuan utama dari kegiatan pendampingan ini meliputi : 1) menciptakan budaya kolaborasi diantara kepala sekolah, warga sekolah dan masyarakat untuk mengembangkan program pembelajaran yang berfokus pada peserta didik, 2) mewujudkan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan inklusif, 3) membangun budaya

refleksi dalam pengembangan warga sekolah dan pengelolaan program satuan pendidikan, 4) meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik. Maka peran pengawas sekolah dalam mencapai tujuan pendampingan ini mencakup : 1) mendampingi kepala sekolah dalam menyusun rencana program kerja dan anggaran satuan pendidikan berdasarkan kebijakan perencanaan berbasis data pada rapor pendidikan, 2) mendampingi kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja satuan pendidikan dengan menggunakan strategi, metode, dan umpan balik yang sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan, 3) menjadi mitra kepala sekolah dalam mengembangkan kurikulum operasional satuan pendidikan dan perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan profil satuan pendidikan yang berfokus pada peserta didik, 4) memberikan umpan balik secara berkala kepada kepala sekolah berdasarkan hasil refleksi pelaksanaan program, 5) mendorong evaluasi implementasi pembelajaran oleh guru dan kepala sekolah melalui proses refleksi atas ketercapaian kompetensi literasi dan numerasi serta profil pelajar Pancasila sesuai standar kompetensi lulusan, 6) mendorong kepala sekolah untuk memberdayakan komunitas belajar di satuan pendidikan, 7) memfasilitasi

kepala sekolah dalam mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka dalam upaya transformasi pembelajaran di satuan pendidikan.

Berkaitan dengan tugas pokok yang diemban oleh seorang pengawas sekolah tentunya tidak terlalu berlebihan jika dikatakan bahwa barometer mutu pendidikan nasional ditentukan oleh tingkat kompetensi seorang pengawas sekolah, karena seorang pengawas sekolah mempunyai kewenangan dalam memantau pelaksanaan 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan nasional sangat tergantung pada tingkat kinerja pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Sebagaimana dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.

Tetapi dari pengamatan penulis bahwa kinerja pengawas sekolah masih tergolong kurang baik. Hal ini disebabkan dalam kegiatan penataran/pelatihan guru, pelatihan kepala sekolah dan kegiatan akademik lainnya pengawas tidak dilibatkan sehingga pengawas tidak bisa bekerja secara maksimal. Tugas pokok yang rancu bahkan di beberapa daerah menempatkan pengawas bukan lagi sebagai supervisor akademik dan manajerial. Selain itu daya dukung kurang menunjang untuk melaksanakan tugas kepengawasan satuan pendidikan. Pengawas juga kurang diberikan penghargaan sebagaimana tenaga pendidik seperti adanya guru teladan dan penghargaan lainnya, sehingga

kompetensi pengawas untuk meningkatkan kualitas pendidikan tergolong kurang. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pengawas Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Mei 2024 s/d Agustus 2024.

### Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah diteliti, tempat juga waktu yang dilakukan serta teknik maupun alat yang digunakan di penelitian ini, maka pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif.

### Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pengawas sekolah Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan yang berada pada tingkat SD dan SMP berjumlah 35 pengawas. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka sampel yang diambil seluruh dari populasi yaitu pada tingkat SD dan SMP berjumlah 35 pengawas dengan mengambil sampel secara sensus.

### Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1) dan kompetensi pengawas (X2) dan satu variabel terikat, yaitu kinerja pengawas (Y) dalam penelitian ini.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dapat digunakan untuk pengujian construct validity dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pada skor butir pernyataan pada suatu variabel yang akan diamati melalui skor totalnya, digunakan rumus korelasi dari product moment di level signifikansi 5%

pada nilai kritisnya. Sedangkan dari uji reliabilitas bertujuan agar mengetahui hasil kuisioner tersebut dapat atau tidak dipercaya.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk terpenuhinya salah satu dari uji persyaratan yaitu dalam penggunaan analisis parametrik supaya diketahui penyebaran data yang akan diperoleh apakah normal atau tidak terdistribusi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan dalam menguji apakah sebuah regresi ada ketidaksamaan varians pada residual dari satu amatan. Masalah yang mungkin dapat terjadi pada analisa regresi berganda tersebut adalah heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas adalah bertujuan untuk membuktikan serta menguji ada tidaknya suatu hubungan yang linier dari antara variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

#### Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan kompetensi pengawas (X2) terhadap variabel kinerja pengawas (Y) baik secara parsial maupun simultan digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

#### Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dihitung adalah untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang secara individu dalam berkemampuan menjelaskan variasi dari variabel terikat.

#### Uji-F (Serempak)

Uji F hitung yang digunakan untuk diketahuinya apakah dari semua variabel independen dimasukkan di model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan nilai dari R Square bertujuan mengukur persentase sumbangan dari variabel independen diteliti terhadap variasi dari naik turunnya suatu variabel dependen.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data yang disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Pengawas (X2), dan Kinerja Pengawas (Y). Data tersebut merupakan hasil kuantifikasi jawaban-jawaban responden atas angket yang disebarkan kepada Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Jumlah angket yang disebarkan sebanyak 35 set sesuai dengan jumlah sampel penelitian.

#### Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya

##### Uji Asumsi Klasik

Sebagaimana dijelaskan pada bagian metodologi bahwa sebelum teknik analisis yang dipilih untuk menguji hipotesis dilaksanakan, maka perlu menguji persyaratan analisis tersebut. Dengan mengasumsikan persyaratan analisis yaitu model menganut prinsip arus kausal, variabel diukur tanpa kesalahan, variabel berdata interval, dan semua variabel residu tidak saling berkorelasi dan juga tidak berkorelasi dengan variabel penyebab, maka uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas data dan uji linieritas serta keberartian regresinya.

Nilai Sig. hitung > Sig.t(5%), Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji Shapiro-Wilk yang menggunakan SPSS 25 diperoleh Sig. (2-tailed) = 0,322 ≥ α = 0,05 = 0.05, maka Ho diterima pada α = 0,05. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Uji linieritas nilai F<sub>hitung</sub> < F<sub>t(5%)</sub> dan untuk uji keberartian regresi nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>t(5%)</sub> berarti bentuk hubungan Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pengawas (Y) sig. 0.00 < 0.05 adalah

linier dan berarti, sehingga asumsi linieritas dan keberartian regresi Y atas X1 telah terpenuhi.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Pengawas. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya ( $r^2_{Y2}$ ) = 0,5066; yang berarti bahwa 50,66% proporsi varians kinerja Pengawas dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja. Koefisien korelasi parsial antara Disiplin Kerja dengan kinerja Pengawas, bila instrument Kompetensi Pengawas dikontrol sangat bermakna (sangat signifikan), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa, jika instrumen Kompetensi Pengawas dikontrol tetap, maka Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang bermakna stabil terhadap kinerja Pengawas.

Koefisien korelasi productmoment antara Kompetensi Pengawas dengan kinerja Pengawas  $r_{2y}$  sebesar 0,811. Hasil pengujian diperoleh thitung (7,38) > ttabel (2,67) pada  $\alpha$  0,01. Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara Kompetensi Pengawas terhadap kinerja Pengawas. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya ( $r^2$ ) = 0,5938; yang berarti bahwa 59,38% proporsi varians kinerja Pengawas dapat dijelaskan oleh Kompetensi Pengawas. Koefisien korelasi parsial antara Kompetensi Pengawas dengan kinerja Pengawas, jika instrumen Disiplin Kerja dikontrol sangat bermakna (sangat signifikan), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa, jika instrumen Disiplin Kerja dikontrol tetap, maka Kompetensi Pengawas memberikan kontribusi yang bermakna stabil terhadap kinerja Pengawas.

#### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil analisis statistik diperoleh pula koefisien regresi ganda  $b_1$  sebesar 0,457 dan  $b_2$  sebesar 0,662 dengan konstanta (intercept) sebesar -10,715. Dengan demikian bentuk pengaruh antara kedua variabel bebas terhadap kinerja Pengawas ditunjukkan oleh persamaan regresi ganda melalui persamaan  $\hat{Y} = -10,715 + 0,457X_1 + 0,662X_2$  yang mengandung makna bahwa:

1. Bila terjadi kenaikan satu unit pada Disiplin Kerja dan dilakukan kontrol terhadap Kompetensi Pengawas, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kenaikan 0,457 unit pada kinerja Pengawas.
2. Bila terjadi kenaikan satu unit pada Kompetensi Pengawas dan dilakukan kontrol terhadap Disiplin Kerja, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kenaikan 0,662 unit pada kinerja Pengawas.
3. Kenaikan pada kinerja Pengawas (poin 1 dan 2) diatas terjadi pada arah yang sama dengan konstanta (intercept) sebesar 10,715.

Koefisien korelasi ganda kedua variabel bebas dengan kinerja Pengawas ( $R_{y.12}$ ) = 0,843. Hasil uji signifikannya diperoleh harga Fhitung (39,431) > Ftabel (5,04) pada  $\alpha$  = 0,01. Berdasarkan hasil tersebut terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan Kompetensi Pengawas secara bersama-sama terhadap kinerja Pengawas.

#### Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui sejauh mana dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian.

Koefisien korelasi determinasi ( $R_{y.12}$ ) sebesar 0,843, maka  $R_{y.12}^2$  sebesar 0,7106 dapat diinterpretasikan bahwa 71,06% proporsi varians kinerja Pengawas

dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pengawas.

Berdasarkan hasil perhitungan lanjutan dapat diketahui sumbangan (kontribusi) variabel terikat atas Disiplin Kerja dan Kompetensi Pengawas sebesar 71,06%. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis-hipotesis penelitiandi atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis-hipotesis penelitian yang dirumuskan pada bab II dapat diterima. Dengan demikian kinerja Pengawas 71,06% ditentukan oleh kedua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu (1) Disiplin Kerja dan (2) Kompetensi Pengawas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Pengawas. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja Pengawas sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pengawas. Kuadrat koefisien korelasi antara kedua variabel ( $r^2$ ) sebesar 0,5066 dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel lain, maka 50,66% proporsi variansi kinerja Pengawas dapat dijelaskan oleh tingkat Disiplin Kerja.

Disiplin Kerja Pengawas di Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan yang memberikan perspektif sebagai keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya. Tingginya Disiplin Kerja yang dipersepsikan akan meningkatkan Kinerja Pengawas di Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Hal ini

sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2016:135), bahwa “tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin

yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada guru.

Keith Davis (2013:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Mathis dan Jackson (2012:92) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berhubungan terhadap kinerja. Pikiran individu terhadap Disiplin Kerja menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Disiplin Kerja selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan.

Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan akan mengkalkulasikan manfaat dan pengorbanan atas keterlibatannya menjadi anggota suatu organisasi, dan cenderung memiliki daya tahan atau kinerja yang tinggi dalam organisasi jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan Iskandar (2014:76) Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai BJB Padalarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan komitmen sangat besar terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pengawas atau prestasi kerja (performance) merupakan perilaku seorang Pengawas yang memberi dampak dalam pencapaian tujuan pendidikan melalui kegiatan pendampingan di sekolah yang dapat dilihat dalam hal: perencanaan pendampingan sekolah, pelaksanaan pendampingan sekolah, dan membuat laporan pendampingan. Kinerja Pengawas akan lebih baik jika Pengawas telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan yang tinggi pada tugas pendampingan satuan pendidikan atau sekolah, menguasai dan

mengembangkan bahan pengawasan, kedisiplinan dalam pendampingan sekolah, menguasai dan kreativitas dalam melaksanakan pendampingan, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan guru dan kepala sekolah, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing guru dan kepala sekolah, serta tanggung jawab dalam tugasnya.

Korelasi antara Disiplin Kerja dengan kinerja Pengawas yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan kebermaknanya, baik melalui korelasi product moment maupun korelasi parsial. Hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja Pengawas. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan efektivitas Disiplin Kerja akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja Pengawas.

#### **Pengaruh Kompetensi Pengawas terhadap terhadap kinerja Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan**

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Pengawas terhadap kinerja Pengawas. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi Pengawas, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pengawas. Kuadrat koefisien korelasi antara kedua variabel ( $r^2$ ) sebesar 0,5938 dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel lain, maka 59,38% proporsi variansi kinerja Pengawas dapat dijelaskan oleh tingkat Kompetensi Pengawas.

Kompetensi Pengawas merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana

lazimnya.

Hasil penelitian Ahmed dan Saima (2014:98) menyatakan Kompetensi Pengawas sebagai faktor kontekstual yang signifikan dalam peningkatan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperluas basis pengetahuan dan secara empiris menguji hubungan antara komponen Kompetensi Pengawas dan praktik kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara elemen Kompetensi Pengawas dan kinerja pengawas.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan. Sikap disiplin akan muncul manakala bila telah muncul niat dari dalam diri Pengawas itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan mentaati peraturan dinas pendidikan. Sikap dan perilaku disiplin muncul ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak dalam mentaati segala peraturan yang berlaku. Sementara Kinerja Pengawas merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diamanatkan kepada Pengawas dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Hasil penelitian Priatna (2020:43) bahwa Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas Sekolah dasar di lingkungan dinas pendidikan. Hasil analisis data dengan menggunakan metode penelitian di atas, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: (1) Kompetensi Pengawas Sekolah Dasar termasuk kategori sangat baik dengan nilai mean ( $\bar{x}$ ) sebesar 95,35; (2) Kinerja Pengawas Sekolah Dasar termasuk kategori sangat baik dengan nilai mean ( $\bar{x}$ ) sebesar 66,50; dan (3) Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,632 artinya dapat dikategorikan

bahwa kompetensi Pengawas Sekolah Dasar berpengaruh besar (39,94%) terhadap kinerja mereka.<sup>78</sup>

Hasil penelitian Sinulingga (2016:87) menunjukkan bahwa secara langsung Kompetensi Pengawas dan sikap inovatif berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, secara langsung terhadap Kompetensi Pengawas dan sikap inovatif berpengaruh terhadap kinerja Pengawas, serta secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pengawas. Korelasi antara Kompetensi Pengawas dengan kinerja Pengawas yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan kebermaknannya, baik melalui korelasi product moment maupun korelasi parsial. Hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa Kompetensi Pengawas merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja Pengawas. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan Kompetensi Pengawas akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja Pengawas. Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan telah memiliki kemampuan yang baik untuk menggerakkan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengoptimalkan sumber daya organisasi sekolah yang didampinginya.

Sebagaimana diungkapkan oleh Hamzah (2018:69) bahwa ada beberapa ciri yang dapat diamati dari seseorang yang memiliki Kompetensi Pengawas yang baik, antara lain: (1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan Kinerja Pengawas melalui kelompok; (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit; dan (3) sering kali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana ia seharusnya melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja Pengawas merupakan akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Supardi, 2013:45).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pengawas sebesar 0,5066 atau 50,66% proporsi variansi kinerja pengawas dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja. Ini berarti, bahwa, peningkatan efektivitas disiplin kerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pengawas.
2. Terdapat terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kompetensi pengawas terhadap kinerja pengawas sebesar 0,5938 atau 59,38% proporsi variansi kinerja pengawas dapat dijelaskan oleh tingkat kompetensi pengawas. Ini berarti, bahwa, peningkatan efektivitas kompetensi pengawas akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pengawas.
3. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kompetensi pengawas secara bersama-sama terhadap kinerja pengawas sebesar 0,7106 atau 71,06%. Berarti bahwa proporsi variansi kinerja pengawas dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh disiplin kerja serta kompetensi pengawas. Ini berarti, bila terjadi kenaikan pada efektivitas disiplin kerja dan dilakukan kontrol terhadap kompetensi pengawas, maka kenaikan tersebut diikuti oleh kenaikan pada kinerja pengawas. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi Pengawas secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, R. L. 2012. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan. Imam

- Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Amiruddin. 2013. Manajemen Pengawasan Pendidikan. Quantum Teaching. Jakarta.
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta:Rineka Cipta.
- Busro, M. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Davis, K. 2013. Perilaku dalam Organisasi, Terjemahan Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hurlock, E. B. 1910. Perkembangan Anak. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya.
- Perdirjen Nomor 7328/ B.B1 / HK.03.01 / 2023 tentang Model Kompetensi Pengawas Sekolah.
- Priansa, D. J. 218. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. A. dan Maulidyah A. R. 2018. Kinerja Pengawas, Kepala Sekolah dan Guru Pada Pendidikan. Deepublish. Yogyakarta.
- Siagian, S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaif dan R&B. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Umam, K. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang, G. 2023.ID-StM Framework & PracyF:Model Analisis Disparitas Kebijakan Sosial dalam Penyelenggaraan Otonomi Daerah. Medan: Unfari Press
- Wursanto. 2012. Kinerja Kepegawaian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.