



PENGARUH INTEGRITAS, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERTANGGUNGJAWABAN BOS PADA WILAYAH DINAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN BARITO SELATAN

Isra Handayani¹, Lanny Purnama Kosasi²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin ^{1,2}
Israhandayani1971@gmail.com¹, lanny.purnama1953@gmail.com²

Info Artikel :

Diterima : 18 November 2019

Disetujui : 2 Desember 2019

Dipublikasikan : 31 Januari 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Integritas, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pertanggungjawaban BOS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan. Obyek penelitian adalah para pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, dengan sampel sebanyak 125 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Integritas, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja pegawai Pertanggungjawaban BOS. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Integritas (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Pertanggungjawaban BOS dengan nilai t hitung sebesar 8,381 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6575 dengan derajat signifikansi sebesar 0,000. (2) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Pertanggungjawaban BOS dengan nilai t hitung sebesar 6,402 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6575 dengan derajat signifikansi sebesar 0,000. (3) Pengawasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Pertanggungjawaban BOS dengan nilai t hitung sebesar 3,955 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6575 dengan derajat signifikan sebesar 0,000. (4) Koefisien korelasi yaitu Multiple R sebesar 0,722, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari Integritas, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y) Pertanggungjawaban BOS. (5) Secara simultan Integritas, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pertanggungjawaban BOS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan.

Kata Kunci :

Integritas,
Disiplin Kerja,
Pengawasan
Kerja dan
Kinerja

ABSTRACT

The purpose of the present study was to examine the effects of Integrity, Work Discipline and Work Supervision on the Performance of BOS (School Operational Assistance) Accountability Employees at the Education Office of Barito Selatan Regency. The object of the present study was employees at the Education Office of Barito Selatan Regency. A sample of 125 respondents was taken by using the simple random sampling technique. The independent variables were Integrity, Work Discipline and Work Supervision, while the dependent variable was Performance of BOS Accountability employees. Data were analyzed by using the multiple linear regression technique. Results showed that Integrity (X1) had an effect on Performance (Y) of BOS accountability employee with a tcount of 8.338, greater than ttable of 1.6575, at a significance level of 0.000. Work Discipline (X2) had an effect on performance (Y) of BOS accountability employees with a tcount of 6.402, greater than ttable of 1.6575, at a significance level of 0.000. Work Supervision (X3) had an effect on performance (Y) of BOS accountability employees with a tcount of 3.955, greater than ttable of 1.6575, at a significant level of 0.000. The coefficient of

Keywords :

Integrity, Work
Discipline, Work
Supervision,
Performance

multiple correlation, R, was 0.722, indicating a robust correlation between independent variables consisting of Integrity, Work Discipline and Work Supervision and Performance (Y) of BOS accountability employees. Thus, Integrity, Work Discipline and Work Supervision had a simultaneous effect on the Performance of BOS accountability employees at the Education Office of Barito Selatan Regency.

PENDAHULUAN

Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia melalui segala bentuk aktualisasi potensinya merupakan aktor utama pembentukan keunggulan dan sekaligus menjadi kunci kemajuan organisasi. Dengan demikian Integritas Pegawai, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja menjadi hal penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Oleh sebab itu, diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi yang merupakan hasil upaya pegawai yang ditentukan atas Integritas, Disiplin atas perannya dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai harus dievaluasi secara periodik sebagai penilaian kinerja.

Sistem penilaian kinerja atau prestasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil secara formal tertuang pada PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dengan unsur yang terdapat di dalamnya meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kejujuran. Namun kenyataannya, pengukuran prestasi pegawai berbeda antara kenyataan dengan realita.

Fenomena pada Kantor Dinas Pendidikan wilayah Kabupaten Barito Selatan kinerja pertanggungjawaban atas suatu penggunaan dana penyaluran dari pemerintah dalam bentuk dana operasional (BOS) yang diberikan kepada sekolah yang berhak menerima bantuan masih memberikan penilaian yang kurang baik, dalam hal ini Kepala Sekolah dan Bendahara Sekolah sebagai Pengelola dan Penanggung jawab dana BOS yang disalurkan Pemerintah Pusat melalui rekening sekolah sesuai Petunjuk Teknis dan tujuan diberikannya dana BOS adalah untuk membantu biaya Operasional Sekolah untuk meningkatkan Aksesibilitas dan Mutu Pembelajaran bagi peserta didik akan tetapi pelaksanaan penggunaan dana terlaksana pada obyek yang sudah ditentukan terdapat adanya indikasi bahwa pertanggungjawaban dana tersebut belum memberikan keyakinan terhadap pemegang otoritas Dinas Pendidikan, terutama terhadap sistematisnya dan kualitas pertanggungjawabannya. Pada hakekatnya pertanggungjawaban merupakan bentuk kerja yang telah selesai dilakukan sesuai dengan system dan prosedur serta ketentuan yang berlaku. Kedisiplinan dalam melaksanakan system dan prosedur yang ditetapkan seringkali tidak dilakukan dengan konsisten, terdapat perbedaan antara ketentuan yang berlaku dengan implementasi di lapangan. Kinerja pegawai sangat ditentukan seberapa baik pertanggungjawaban keuangan atas dana yang digunakan oleh para kepala sekolah yang menggunakan dana BOS dari pemerintah tersebut.

Dari beberapa faktor tersebut, menarik untuk dilakukan penelitian agar faktor tersebut dapat dirubah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai harapan *stakeholder* dan berdasarkan hal tersebut maka perlunya dilakukan penelitian dan kajian tentang variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan yang meliputi Integritas Pegawai, Disiplin Kerja dan Pengawasan kerja terhadap kinerja pertanggungjawaban BOS pada wilayah Dinas Pendidikan di Kabupaten Barito Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Penelitian ini termasuk dalam metode kuantitatif karena menggunakan angka sebagai datanya. Data diperoleh dari para responden dan dianalisis dengan Regresi Linier. Obyek penelitian adalah para pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, dengan sampel sebanyak 125 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Integritas, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja pegawai

Pertanggungjawaban BOS. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS for windows dan kuisioner yang diberikan kepada responden melalui uji validitas dan uji realibilitas untuk menghasilkan penelitian yang valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas.

Uji validitas merupakan cara untuk menguji apakah instrumen yang dipergunakan dalam penelitian layak dipergunakan dan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Intrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*. Berikut ini hasil pengujian uji validitas :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Integritas (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1.1	106,6880	657,845	,695	.	,759
x1.1.2	106,7760	648,837	,775	.	,755
x1.2.1	106,8960	648,691	,787	.	,755
x1.2.2	106,8480	646,130	,801	.	,754
x1.3.1	106,7760	651,369	,689	.	,756
x1.3.2	106,8320	648,334	,727	.	,755
x1.4.1	106,7120	652,142	,740	.	,756
x1.4.2	106,8640	647,747	,755	.	,755
x1.5.1	106,8480	647,936	,803	.	,755
x1.5.2	106,7760	645,207	,814	.	,753
x1.6.1	106,7360	652,067	,707	.	,757
x1.6.2	106,8640	647,328	,774	.	,754
x1.7.1	106,8320	651,012	,766	.	,756
x1.7.2	106,8160	646,055	,812	.	,754
x1.8.1	106,7120	646,820	,762	.	,754
x1.8.2	106,7440	647,386	,773	.	,754
x1	55,1200	172,784	1,000	.	,956

Berdasarkan Tabel 1. dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai r hitung atau *Corrected Item-Total Correlation* variabel Integritas Pegawai lebih besar dari r tabel sebesar 0,1771 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item instrumen untuk variabel Integritas Pegawai adalah valid (Ghozali, 2004:137).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja(X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1.1	48,3920	191,369	,790	.	,757
x2.1.2	48,3840	190,577	,840	.	,755
x2.2.1	48,6160	193,206	,714	.	,761
x2.2.2	48,7440	193,273	,744	.	,760
x2.3.1	48,5280	196,719	,673	.	,766
x2.3.2	48,5760	193,375	,703	.	,761
x2.4.1	48,6320	195,476	,744	.	,763
x2.4.2	48,5680	193,570	,769	.	,760
x2.4	25,8960	54,868	1,000	.	,908

Berdasarkan Tabel 2. dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai r hitung atau *Corrected Item-Total Correlation* Disiplin Kerja lebih besar dari r tabel sebesar 0,1771 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item instrumen untuk variabel Disiplin Kerja adalah valid (Ghozali, 2004:137).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan Kerja (X3)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1.1	91,4400	563,910	,626	.	,758
x3.1.2	91,6080	556,402	,719	.	,754
x3.1.3	91,5600	548,990	,802	.	,750
x3.2.1	91,3760	555,817	,766	.	,753
x3.3.1	91,3440	552,260	,748	.	,752
x3.3.2	91,3360	555,660	,758	.	,753
x3.4.1	91,3520	560,294	,702	.	,756
x3.4.2	91,3440	558,066	,712	.	,755
x3.5.1	91,6000	551,258	,760	.	,751
x3.5.2	91,4080	560,276	,681	.	,756
x3.6.1	91,3280	551,287	,757	.	,751
x3.6.2	91,3360	555,128	,753	.	,753
x3.7.1	91,4320	557,989	,765	.	,754
x3.7.2	91,3360	561,306	,687	.	,756
x3	47,4000	149,419	1,000	.	,941

Berdasarkan Tabel 3. dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai r hitung atau *Corrected Item-Total Correlation* atas variabel Pengawasan Kerja lebih besar dari r tabel sebesar 0,1771 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item instrumen untuk variabel Pengawasan Kerja adalah valid (Ghozali, 2004:13)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pertanggungjawaban (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1.1	59,9920	163,960	,669	.	,768
y.1.2	59,8160	162,393	,733	.	,764
y.2.1	59,8960	160,384	,771	.	,760
y.2.2	59,8000	160,484	,749	.	,761
y.3.1	59,9840	158,484	,778	.	,757
y.3.2	59,9440	158,779	,797	.	,757
y.4.1	60,1680	159,431	,726	.	,760
y.4.2	59,9200	159,332	,773	.	,759
y	31,9680	45,499	1,000	.	,910

Berdasarkan Tabel 4. dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai r hitung atau *Corrected Item-Total Correlation* atas variabel Kinerja Pertanggungjawaban lebih besar dari r tabel sebesar 0,1771 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item instrumen untuk variabel KinerjaPertanggungjawaban adalah valid (Ghozali, 2004:137).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Berikut ini hasil pengujian uji reliabilitas:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variable	Alpha Cronbach
Integritas (X1)	0,769
Displin Kerja (X2)	0,786
Pengawasan Kerja (X3)	0,770
Kinerja Pertnggungjawaban Dana BOS (Y)	0,786

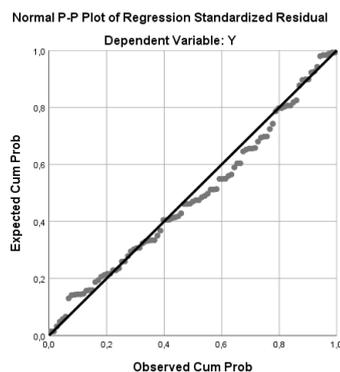
Sumber : Lampiran spss

Pada Tabel 5. nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, dengan demikian instrumen penelitian variabel Integritas, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja dapat dinyatakan reliabel dan selanjutnya digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas

Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi kenormalan terpenuhi.



Grafik 1. Normal P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Grafik tersebut menunjukkan bahwa pola data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa persamaan regresi memenuhi uji normalitas, Ghozali (2009:112) menyatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilakukan secara hati - hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal padahal secara statistik normal, Oleh sebab itu dianjurkan disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov, Jika hasil K-S mempunyai nilai P-value $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan Unstandardized residualnya normal.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Integritas Pegawai (X1), Disiplin Kerja Pegawai (X2) dan Pengawasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pertanggungjawaban dana Bos (Y) di wilayah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan artinya Integritas, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh simultan signifikan terhadap Kinerja Pertanggungjawaban Dana BOS.
2. Integritas Pegawai (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pertanggungjawaban Dana BOS di Kantor Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Barito Selatan.
3. Disiplin Kerja Pegawai (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pertanggungjawaban Dana Bos pada Wilayah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan.
4. Pengawasan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pertanggungjawaban dana BOS (Y) maka hipotesis diterima berarti variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pertanggungjawaban Dana BOS pada Wilayah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan.
5. Integritas Pegawai(X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja pertanggungjawaban dana BOS (Y) di wilayah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan.

KESIMPULAN

1. Bahwa Integritas Pegawai (X1), Disiplin Kerja Pegawai (X2) dan Pengawasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pertanggungjawaban dana Bos (Y) di wilayah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan artinya Integritas, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh simultan signifikan terhadap Kinerja Pertanggungjawaban Dana BOS.
2. Integritas Pegawai (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pertanggungjawaban Dana Bos di Wilayah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Selatan.
3. Disiplin Kerja Pegawai (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pertanggungjawaban Dana Bos di Kantor Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Barito Selatan.
4. Pengawasan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pertanggungjawaban dana BOS (Y) maka hipotesis diterima berarti variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pertanggungjawaban Dana BOS di Kantor Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Barito Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Bina Aksara
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Dubrin, A. J. (2005). *The Complete Ideal's Guide Leadership*, Edisi Kedua, Jakarta: Prenada,
- Fatah, N. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gostick, A., & Telford, D. (2003). *The 24-Carrot Manager: A remarkable , Mitt Romney*
- Handoko, T. H. (1999). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan P. S. M. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Kerlinger, F. N. (1987). *Korelasi dan Analisa Regresi*. Yogyakarta: Nur Cahaya
- Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, Cetakan Kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis & Jackson. (2004). *Human Resource Management*, South-Western College Publishing
- Mitchel, I & Larson. (2005). *A Handbook Of Human Resources Management, Terjemahan*. Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Moenir. (2002). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa. (2004) *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Cetakan Keempat, Remaja Rosdakarya: Bandung
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Toha, M. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.