

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PENGAWASAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN
PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH
(BPPKAD) KABUPATEN SUMENEP**

Lukmanul Hakim

LukmanPendapatan@gmail.com¹

BPPKAD Kabupaten Sumenep

Woro Utari

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the effect of education and work ability on supervision and work performance of employees at the Regional Financial and Asset Management Revenue Agency (BPPKAD) Sumenep Regency. The type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 86 employees. The results showed that education and work ability partially had a significant effect on supervision and employee performance at the Regional Revenue, Financial and Asset Management Agency (BPPKAD) of Sumenep Regency.

Keywords: *education, work ability, supervision and work performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan kemampuan kerja terhadap pengawasan dan prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 86 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengawasan dan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep.

Kata kunci: pendidikan, kemampuan kerja, supervisi dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah satu peranan yang sangat berperan penting bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia adalah satu penggerak yang paling penting untuk kelancaran jalannya kegiatan disuatu kegiatan dalam sebuah organisasi, dan maju mundurnya dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu instansi atau organisasi perlu memerhatikan sumber daya yang ada didalamnya. Rendahnya sumber daya manusia merupakan masalah yang besar yang bisa menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan membuat satu bomerang dalam era globalisasi, karena di era globalisasi merupakan persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin menuju untuk globalisasi nasional, maka yang harus dilakukan oleh instansi yang pertama itu adalah memberikan pendidikan untuk memperbaiki potensi sumber daya manusia. Pengembangan potensi dan kualitas sumber daya manusia ini akan berkaitan erat dengan prestasi dari pegawai yang ada dalam suatu instansi tersebut. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang berada disektor pemerintahan ikut serta bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga peranan pegawai.

Pegawai merupakan aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi/perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama adalah prestasi kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja optimal bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis prestasi mereka akan meningkat.

Makin meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin

berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam organisasi. Perkembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah bergerak kearah yang lebih maju. Untuk mendukung tuntutan perubahan tersebut dibutuhkan pegawai yang tanggap dan cekatan mengikuti perubahan tersebut. Oleh karena itu sebuah organisasi manapun menuntut adanya SDM yang handal dan memiliki prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2014:71). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 2014:195). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang karyawan dalam mencapai tujuan Irganisasi atau perusahaan. Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan.

Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia guna menunjang kebutuhan organisasi dimasa depan membangun pegawai yang professional dan meningkatkan kompetensinya, hal ini dibutuhkan peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas melalui pendidikan. Pendidikan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan

keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai yang mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian, sedangkan dengan pendidikan akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan individu yang kuat pada perusahaan. Siagian, (2015:198), menyatakan bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama: (1). Pengetahuan pegawai yang perlu pemutakhiran, (2). Kadaluarsa dan keterampilan pegawai, terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, (3). Tidak dapat disangkal lagi bahwa dimasyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing, semua pegawai mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan, (4). Persamaan hak memperoleh pekerjaan yang menjamin bahwa tidak seorangpun dalam organisasi mengalami diskriminasi apapun alasan dan kriterianya karena semua anggota organisasi dan warga negara mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan, (5). Kemungkinan perpindahan pegawai, yaitu mobilitas pegawai selalu terjadi baik pada tingkat manajerial, profesional maupun tingkat teknis operasional, kenyataan ini menjadi tantangan bagi bagian pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan, dibutuhkan berbagai faktor yang mendukung utamanya adalah pegawai yang handal dan memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini diantaranya melalui pendidikan. Pendidikan merupakan proses

pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Zainun, (2016), pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk memperbaiki SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya (Irianto, 2011), ia juga mengatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2017).

TINJAUAN TEORETIS

Studi empiris peneliti terdahulu yang dilakukan Ahmad Kurniawan, (2012), dalam penelitiannya yang menemukan terdapat pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Pamekasan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novel Maulana, (2017), menjelaskan hasil temuan penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dengan prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ini yang menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan pendidikan terhadap prestasi kerja, memberikan landasan pemikiran untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengkaji tentang pengaruh pendidikan dengan prestasi kerja, Pada penelitian yang akan dilakukan ini mencoba menggunakan objek yang berbeda yaitu pada pegawai Badan Pendapatan,

Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Diharapkan dengan objek dan sampel penelitian yang berbeda ini dapat menemukan konseptual penelitian yang baru.

Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan pelayanan, dituntut perilaku keteladanan dari pegawai yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja. Oleh karena itu seorang pegawai dituntut untuk mempunyai kinerja yang handal dan mampu melayani dengan profesional. Dalam konteks pemahaman anggota organisasi terhadap misi yang diemban oleh organisasi publik, peran pimpinan menjadi sangat penting, untuk mendorong pegawai yang dimiliki agar memiliki kemampuan kerja yang lebih sehingga mampu mendukung dan memberikan kontribusi terhadap tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya.

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan kerja seseorang lahir dari dalam dirinya sendiri dan merupakan sifat

bawaan yang dapat dikategorikan sebagai bakat. Namun kemampuan kerja dapat juga dipelajari melalui pendidikan baik formal maupun non-formal sehingga memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik. Jika kemampuan yang dimiliki seseorang tinggi maka akan mampu menjalankan suatu pekerjaan.

Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya pada Timpe (2013:141). Pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada di organisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing pegawai. Kemampuan seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan, ada pula yang mudah untuk ditingkatkan.

Di dalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta ataupun suatu organisasi seringkali dijumpai permasalahan-permasalahan yang akan menghambat pencapaian suatu tujuan. Permasalahan yang muncul antara lain seperti masalah keuangan, waktu dan lain-lain. Maka oleh karena itu untuk menjaga suatu pekerjaan agar tetap sesuai dengan rencana tanpa menyimpang dari tujuan awal dan agar dapat dengan cepat menanggapi apabila terjadi kendala dalam prosesnya maka dibutuhkan hal yang disebut dengan pengawasan kerja.

Pengawasan kerja sebagai salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong pegawai yaitu dengan meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara peningkatan pengawasan dan pengalaman kerja agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang dimiliki tentunya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengawasan adalah kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Karena di suatu usaha atau negara atau kegiatan tidak bisa terlepas dari masalah ketidaktertiban, oleh karena itu

dengan sendirinya memerlukan adanya pengawasan, apalagi negara itu sedang melaksanakan pembangunan nasional. Menurut Harahap, (2014:20) Peranannya pengawasan dalam suatu organisasi muncul sebagai hal yang sangat penting artinya apabila dalam kehidupan organisasi terjadi suasana ketidaktertiban, yang disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang datang dari dalam lingkungan organisasi sendiri yakni, lemahnya disiplin dari pendukung organisasi dan belum berfungsinya sistem pengendalian manajemen dalam organisasi maupun yang datang dari luar lingkungan organisasi, untuk mengatasi ketidaktertiban dalam organisasi negara.

Menurut Sarwoto (2013:39), pengawasan merupakan kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pengawasan disebabkan oleh budaya kepentingan umum di masyarakat. Pengawasan itu sendiri bukanlah sasaran atau kegiatan, melainkan ia merupakan suatu proses untuk mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana, namun bukan pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan. Peran pengawasan dalam proses itu adalah bertindak selaku pengendali yang mempercepat proses sesuai dengan apa yang seharusnya dan mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Oleh karena itu pengawasan berlaku sebagai pengendali, maka peran pengawasan menjadi penting dalam suatu sistem kerja/kegiatan organisasi. Pengawasan sebagai katalisator artinya aparat atau petugas yang ada di dalam suatu organisasi melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan tata tertib.

Pengawasan kerja dalam sebuah organisasi dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja sampai memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil sesuai tujuan. Berikut peneliti menuliskan beberapa

pengertian pengawasan kerja menurut berbagai ahli. Menurut Nadari (2012:232) pengawasan kerja adalah bentuk pemeriksaan untuk memastikan apa yang sudah dikerjakan dan juga dimaksudkan untuk membuat sang manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan tersebut menjadi serius. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan kerja adalah proses mengawasi kerja agar sesuai dengan rencana dan tujuan juga sebagai evaluasi apakah pekerjaan yang ditetapkan didalam rencana sudah terlaksana sesuai standar rencana atau belum. Disini dapat dilihat bahwa pengawasan kerja merupakan fungsi manajemen yang sangat penting karena dengan pengawasan kerja akan menentukan apakah dalam proses pencapaian tujuan telah sesuai dengan apa yang direncanakan dan juga diharapkan dengan pengawasan kerja pekerjaan-pekerjaan yang dalam pelaksanaan akan terlaksana sesuai dengan rencana.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. KEP/46/M.PAN/4/2004, tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan kerja dalam penyelenggaraan pemerintah, ditegaskan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu unsur terpenting dalam rangka peningkatan Pendayagunaan Aparatur Negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa. Melalui suatu kebijakan pengawasan kerja yang baik dan membina, maka diharapkan kinerja pegawai negeri sipil yang saat ini dianggap lemah, terutama di bidang kontrol pengawasan kerja, dapat ditingkatkan kapasitasnya dalam rangka membangun infrastruktur birokrasi yang lebih kompetitif. Tujuan pengawasan kerja ialah untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Fungsi pengawasan kerja adalah agar penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat diketahui secara dini.

Studi empiris peneliti terdahulu yang melakukan penelitian tentang kemampuan kerja terhadap pengawasan belum diketemukan. Bertolak belakang dari uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap pengawasan. Hal ini dimaksudkan untuk menemukan konseptual baru serta novelty penelitian yang mengkaji tentang peran kemampuan kerja terhadap pengawasan.

Berdasarkan kajian empiris para ahli yang mengkaji tentang pengawasan yang dilakukan pada pegawai bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja dan prestasi kerja menjadi topik bahasan penelitian ini dan menjadi ketertarikan peneliti untuk membuktikan apakah benar seperti itu jika diimplementasikan dilapangan. Dikaitkan dengan studi empiris penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Irfan Nasution (2017:68), hasil penelitiannya menemukan adanya *research gap* penelitian tentang pengawasan terhadap prestasi kerja, dimana hasil penelitian dari Muhammad Irfan Nasution (2017:68) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan penelitian dari Tono Rusdianto (2015:89) menunjukkan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Alasannya pengawasan harus disosialisasikan dan dilaksanakan kepada para pegawai dalam setiap kerja pegawai sehingga pengawasan dapat ditanamkan pada setiap pegawai sehingga mereka mampu bekerja lebih baik bagi lingkungan organisasinya. Perbedaan hasil penelitian tersebut juga menimbulkan persepsi yang berbeda mengenai pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai sehingga diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan menerangkan hubungan pengawasan dengan prestasi kerja.

Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPPKAD) mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan yang

menjadi kewenangan Daerah. Sehingga dibutuhkan pegawai yang memiliki pendidikan yang mendukung terhadap bidang pekerjaan yang ditangani dan memiliki kemampuan kerja yang memadai sehingga tercipta prestasi kerja, serta adanya pengawasan dari atasan agar pegawai menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lingkungan organisasi Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep terdapat fenomena prestasi kerja pegawai belum tercapai sesuai target yang diharapkan pimpinan dan manajemen/tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, hal ini diduga karena disebabkan oleh faktor pendidikan, kemampuan kerja serta kurangnya pengawasan pimpinan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2012:56) penelitian eksplanatori adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang mengukur instrument penelitian meliputi hubungan kausal masing-masing variabel melalui angka-angka. Pengujian variabel penelitian dengan menggunakan analisis regresi, untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi dan uji t yang dibantu dengan program SPSS

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:67). Jadi dalam suatu penelitian, populasi adalah jumlah dan keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep, yang berjumlah 86 orang.

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah

menggunakan seluruh populasi yaitu 86 orang sebagai responden. Metode pengambilan sampel ini disebut sebagai metode *total sampling*. Metode *total sampling* adalah metode pengambilan sampel yang diambil berdasarkan keseluruhan dari jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengujian Measure of fit Structural Model

Model Fit	
FIT	0.585
AFIT	0.573

Hasil pengujian *Measure of FIT Structural Model* berdasarkan Tabel 4.14 tersebut, memperlihatkan bahwa proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 58,5% atau hubungan

pendidikan, kemampuan kerja, pengawasan dan prestasi kerja dijelaskan oleh model adalah sebesar 58,5%. Sedangkan 41,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	CR	Keterangan
Pendidikan->Prestasi kerja	0.491	5.95 *	Signifikan
Kemampuan kerja->Prestasi kerja	0.488	6.25 *	Signifikan
Pengawasan->Prestasi kerja	0.066	0.80 *	Signifikan
Pendidikan-> Pengawasan	0.013	0.07*	Signifikan
Kemampuan kerja-> Pengawasan	0.053	0.28*	Signifikan
Prestasi kerja -> Pengawasan.	0.217	0.78*	Signifikan

Berdasarkan Tabel 2 tentang hasil pengujian hipotesis, dapat dijelaskan nilai pengaruh langsung dari pendidikan terhadap prestasi kerja memiliki nilai koefisien jalur tertinggi sebesar 0,491 dibandingkan nilai koefisien jalur pengaruh langsung variabel lainnya; nilai pengaruh langsung tertinggi berikutnya yakni dari kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,488; nilai pengaruh langsung berikutnya yakni diduduki oleh prestasi kerja terhadap pengawasan dengan nilai koefisien jalur

sebesar 0.217; nilai pengaruh langsung berikutnya yakni dari pengawasan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,066; nilai pengaruh langsung berikutnya yakni dari kemampuan kerja terhadap pengawasan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,053; sedangkan nilai pengaruh langsung yang terakhir dengan nilai terendah diduduki oleh pengaruh langsung pendidikan terhadap pengawasan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,013.

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Hubungan Antar Variabel Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Jalur	CR	Keterangan
Pendidikan -> Pengawasan -> Prestasi kerja	0,032	4,81*	Mediasi Penuh
Kemampuan kerja -> Pengawasan -> Prestasi kerja	0,032	5,17*	Mediasi Penuh

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pendidikan Mempunyai Pengaruh Secara Langsung Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien jalur yang dimiliki oleh pendidikan (X1) terhadap prestasi kerja (Y1) adalah sebesar 0,491 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) signifikan, artinya pendidikan mampu meningkatkan prestasi kerja.

Kemampuan Kerja Mempunyai Pengaruh Secara Langsung Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien jalur yang dimiliki oleh kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y2) adalah sebesar 0,488 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y2) signifikan, artinya kemampuan kerja mampu meningkatkan prestasi kerja.

Pendidikan Mempunyai Pengaruh Secara Langsung Terhadap Pengawasan Di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien jalur pengaruh pendidikan (X1) terhadap pengawasan (Y1) sebesar 0,013 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. Mengindikasikan bahwa berpengaruh signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan berperan dalam meningkatkan pengawasan.

Kemampuan Kerja Mempunyai Pengaruh Secara Langsung Terhadap Pengawasan Di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien jalur hubungan dari kemampuan kerja (X2) terhadap pengawasan (Y1) dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,053, berarti memiliki pengaruh secara signifikan; pada $\alpha = 0,05$; Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja mampu meningkatkan pengawasan.

Pengawasan Mempunyai Pengaruh Secara Langsung Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien jalur hubungan dari pengawasan (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2) dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,066, berarti memiliki pengaruh secara signifikan; hasil nilai koefisien jalur dari pengawasan (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,066

dan signifikan pada $\alpha = 0,05$ Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai pengawasan meningkatkan prestasi kerja.

Pendidikan Mempunyai Pengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Pengawasan Dan Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien jalur hubungan dari pendidikan (X1) terhadap pengawasan (Y1) dan prestasi kerja (Y2) dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,032, berarti memiliki pengaruh secara signifikan; hasil nilai koefisien jalur dari pendidikan (X1) terhadap pengawasan (Y1) dan prestasi kerja (Y2) sebesar 0,032 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$; Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan mampu meningkatkan pendidikan pengawasan dan prestasi kerja.

Kemampuan Kerja Mempunyai Pengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Pengawasan Dan Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien jalur hubungan dari kemampuan kerja (X2) terhadap pengawasan (Y1) dan prestasi kerja (Y2) dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,032, berarti memiliki pengaruh secara signifikan; hasil nilai koefisien jalur dari kemampuan kerja (X2) terhadap pengawasan (Y1) dan prestasi kerja (Y2) sebesar 0,032 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$; Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja mampu meningkatkan pendidikan pengawasan dan prestasi kerja.

SIMPULAN

Pendidikan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep.

Pendidikan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan pengawasan di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep.

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan pengawasan pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Pengawasan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep.

Pendidikan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan pengawasan dan prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan pengawasan dan prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2014. *Human Resource Management*. Great Britain and the United States: Kogan Page Limited
- Assauri, S. 2016. *Manajemen Operasi Produksi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Byar, L. and Rue, S. 2012. *Human Resources Management*. New York: McGraw Hill.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*, Cetakan ke-5 Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Heijrahman Ranujanjoyo. dan Husna, Suad. (2013). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, BPFE UGM
- Irfan Nasution, Muhammad. (2017). *The Influence of Supervision and Work Discipline on Performance of State*

- Civil Apparetus.*
- Irianto, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Kurniawan, Rahmat. (2012). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembinaan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Pamekasan*.
- Lawler, Edward E dan Boudreau John W. (2012). *Effective Human Resource Management*. Stanford: Standford University Press.
- M. Situmorang, V. dan Juhir, J. 2014. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. PT Rineka Cipta. Jakarta:
- Mangkunegara, P.A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maulana, Noval. 2017. *The Influence of Education and Training with Employee Job Performance at The Learning Center Division of PT. Telekomunikasi Indonesia*. Tbk.
- McClelland, David C .2013. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achiving Society.
- Moenir, A.S. (2015). *Pegawai Negeri Sipil dan Afiliasi Politiknya di Indonesia*. Insan Cendekia Muda. Semarang.
- Notoatmojo, dan Sukijo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithza. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robert L. Mathis. 2013. *Human Resource Management*, edisi 10, Salemba Empat. Jakarta.
- Rusdiantono, Tono (2015). *Pengaruh blntensif dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung*.
- Sedarmayanti, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Siagian, Sondang, P, 2013. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto. 2015. *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi Pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang*
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Timpe, A. Dale. 2013. *Performance: Seri Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Elix Median Komputindo.