



PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU

Udin Wahyudin

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Malausma, Majalengka, Provinsi Jawa Barat, Indonesia

e-mail: udinwahyudin0507@gmail.com

Riwayat artikel: diterima September 2020, diterbitkan Oktober 2020.

Penulis koresponden



Abstract

This research is motivated by the low teacher performance, which is estimated to be the impact of ineffective supervision and low teacher motivation. In educational units, teacher performance is a determining factor for the quality of graduates so that it becomes a central issue in efforts to improve the quality of education. This study aims to identify and analyze: a) teacher supervision, motivation, and performance; b) the effect of supervision on teacher performance; c) the influence of motivation on teacher performance; and d) the effect of supervision and motivation on teacher performance together. The research method used was a survey with a quantitative approach. Sample of 48 people determined by the formula Slovin, data collected through a questionnaire. The analysis design uses descriptive and subjective analysis. Data analysis used statistics, with the help of a computer-assisted calculation of the SPSS program. The results showed that descriptively, supervision, motivation, and teacher performance were in good condition according to respondents' perceptions. In terms of: a) Supervision affects teacher performance by 52,99%; b) motivation has an effect on teacher performance by 47,05%; c) supervision and motivation together have an effect on teacher performance by 59.60%. Conclusion, both individually and collectively, supervision and motivation have an effect on teacher performance

Keywords: Supervision, Motivation, Teacher Performance

*Jurnal MADINASIKA
Manajemen dan
Keguruan diterbitkan
oleh Program Studi
Manajemen Pendidikan
Islam Pascasarjana
Universitas Majalengka*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi rendahnya kinerja guru, diperkirakan sebagai dampak dari kurang efektifnya pengawasan dan rendahnya motivasi guru. Dalam satuan pendidikan, kinerja guru merupakan faktor penentu kualitas lulusan sehingga menjadi isu sentral dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : a) pengawasan, motivasi, dan kinerja guru; b) pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru; c) pengaruh motivasi terhadap kinerja guru; dan d) pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja guru secara bersama. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel 48 orang ditetapkan dengan rumus slovin, data dikumpulkan melalui kuesioner. Desain analisis menggunakan analisis deskriptif dan perivikatif. Analisis data menggunakan statistik, dengan perhitungan bantuan komputer program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif, pengawasan, motivasi, dan kinerja guru berada dalam kondisi baik menurut persepsi responden. Secara perivikatif: a) Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 52,99%; b) motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,05%; c) pengawasan dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 59,60%. Kesimpulan, baik secara individu maupun bersama pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Pengawasan, Motivasi, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor manajerial yang sering menjadi bahan diskusi, baik dalam forum ilmiah maupun penelitian. Hal ini mudah dipahami mengingat posisinya yang sangat strategis dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan di lembaga pendidikan formal.

Secara umum, kinerja erat kaitannya dengan penampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab pada waktu tertentu. Selain itu, istilah *performance* pun sering diartikan sebagai penampilan kerja atau perilaku kerja. (Djafar dan Nurhafizah, 2018). Oleh karena jenis, sifat, dan karakter pekerjaan berbeda-beda, maka para ahli pun dalam mengemukakan pengertian kinerja dengan rumusan yang berbeda, seperti yang dikemukakan Rivai (2005:15) Bahwa “terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja”. Apabila memahami kinerja berangkat dari istilah *performance*, Sedarmayanti (2011:259) mengemukakan lebih luas tentang kinerja yang dikaitkan dengan *performance*, sehingga *performance* bisa berarti : “a) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, dan pelaksanaan pekerjaan yang berguna; b) Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya; c) Hasil kerja seorang pegawai; d) Catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula; atau e) Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”. Dengan demikian, manakala dibahas tentang pengertian kinerja pegawai, akan selalu dikaitkan dengan kelompok ndan organisasi.

Menurut Osborne (2001), kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi atau perusahaan”. Dengan demikian, jika memperhatikan pendapat Osborne, kinerja dapat diartikan sebagai tingkat

keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi melalui pencapaian tujuan individu atau kelompok dalam organisasi. Apabila dikaitkan dengan kinerja guru, kinerja guru akan mencerminkan kinerja sekolah, karena seorang guru tidak akan mampu bekerja dengan baik tanpa dukungan sumber daya olain yang dimiliki sekolah. Artinya, kinerja tidak sekedar dilihat dari pencapaian tugas kerja, namun di balik itu terdapat faktor lain yang menjadi ukuran, antara lain waktu dan tempat serta peraturan yang berlaku di organisasi bersangkutan. Seperti yang dikemukakan Tika (2006), bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi suatu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Khusus berkaitan dengan kinerja guru, definisi dan karakteristiknya tidak sesederhana itu, karena tugas guru tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan fisik, melainkan menyangkut pembentukan karakter peserta didik yang memerlukan proses dan kegiatan-kegiatan mendidik nyang sangat kompleks. Menurut Mulyasa (2013:75), untuk melihat apakah guru sudah menunjukkan kinerja yang tinggi atau belum, salah satunya dapat dilihat dari : a) Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan; b) Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik; c) Guru sudah memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar; d) Guru juga menggunakan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar; e) Guru sudah menyusun administrasi secara tertib” Peneliti menganggap ini baru salah satu cara melihat kinerja guru, dalam arti masih terdapat beberapa kriteria yang penting untuk mengukur kinerja guru. Jika dikaitkan dengan kebijakan yang berlaku saat ini, tentu harus berpedoman kepada instrument yang erat kaitannya dengan Penilaian Kinerja Guru yang didasari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Nomor 16 Tahun 2009, Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, penilaian kinerja guru yaitu penilaian terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Oleh karena itu, pelaksanaan tugas guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuannya dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Kompetensi guru sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas sebagai guru profesional, sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Hasil penilaian kinerja guru tersebut akan dikaitkan dengan haknya, yakni angka kredit yang akan dijadikan acuan untuk memberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Dengan demikian, kinerja guru yang sesungguhnya tidak sekedar dilihat dari performance, tetapi dikaitkan dengan pelaksanaan tugas guru sebagai pendidik profesional, dikaitkan juga dengan hak guru untuk naik pangkat, serta dikaitkan juga dengan tugas profesi dalam mencapai tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan secara umum, bahkan bertugas membentuk karakter peserta didik yang berakhlak mulia melalui keteladanan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kinerja guru harus dilihat juga dari perannya sebagai panutan bagi peserta didik. Dan oleh karena itu pula, guru profesional wajib memiliki kompetensi kepribadian yang mantap dan kompetensi social yang luwes.

Dengan memperhatikan uraian di atas, kiranya dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu aktifitas yang dilakukan dalam rangka mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan melakukan *transfer knowledge* kepada peserta didik sesuai dengan kompetensi keprofesionalan yang dimilikinya serta menunjukkan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik sesuai dengan kriteria yang berlaku.

Namun pada tataran teknis, tidak bias dipungkiiri bahwa masih banyak guru yang belum mampu memperlihatkan kinerja yang tinggi disebabkan oleh beberapa kelemahan dalam memenuhi seluruh standar kompetensi yang dipersyaratkan.

Dengan kata lain, belum semua guru mampu melaksanakan setiap butir sebagai penjabaran dari keempat kompetensi.

Hal ini diduga sebagai akibat dari lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas lainnya. Dari segi manajerial sekolah, terdapat fungsi penting yang harus dijalankan oleh manajer, yaitu pengawasan. Secara teoretis, pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai. Dengan baik. Dalam prakteknya, pengawasan berkaitan dengan cara-cara yang dilakukan untuk memastikan kegiatan-kegiatan sesuai dengan apa yang direncanakan. Dari pernyataan ini, terdapat hubungan antara pengawasan dan perencanaan. (Yahya, 2006).

Dalam organisasi apa pun, baik swasta maupun pemerintahan aktivitas organisasi ditentukan oleh dinamika kegiatan anggota atau pegawai, termasuk di lembaga pendidikan formal (sekolah), pendidik dan tenaga kependidikanlah yang akan menjadikan sekolah itu aktif dan dinamis. Tetapi terdapat satu hal yang perlu diwaspadai, bahwa secara alami dan bersifat wajar manakala pegawai atau guru sebagai manusia biasa kerap kali membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas. Di sinilah letak pentingnya pengawasan yang bersifat alamiah, sehingga apabila pengawasan dilaksanakan dengan baik kesalahan pegawai akan semakin berkurang sebagaimana dikemukakan Kadarisma (2013:172), bahwa "Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan".

Secara spesifik, menurut Handoko,H (2009:360) "Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki". Pengertian pengawasan yang lebih luas dan operasional dikemukakan oleh Situmorang (2004:20), yang menyatakan bahwa "pengawasan

terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dengan intruksi yang telah digariskan, bertujuan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali” Dengan demikian, dapat diambil makna bahwa pengawasan dalam manajemen diperlukan dalam rangka memastikan bahwa semua kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana dan mencegah penyimpangan. Selain dari itu, jika ditemukan kesalahan dapat segera diperbaiki untuk mencegah agar tidak terulang lagi. Dampak dari kondisi demikian, sudah dapat diduga bahwa upaya pencapaian tujuan organisasi akan lebih efektif.

Selain atas alasan alamiah dan manajerial, pelaksanaan dari pengawasan memang memiliki tujuan tertentu. Pada dasarnya pengawasan dilaksanakan dengan mengikuti pola : a) Menetapkan standar atas dasar control; b) Mengukur hasil pekerjaan secepatnya; c) Membandingkan hasil pekerjaan dengan standar atau dasar yang telah ditentukan semula; d) Mengadakan tindakan koreksi. (Soejito, 1990). Kaitannya dengan kinerja guru dalam penelitian ini, pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Winardi, 2011).

Dimensi pengawasan menurut Siagian (2008), dilihat dari jenis-jenis pengawasan, yaitu: a) Pengawasan langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, biasanya dalam bentuk inspeksi dengan mendatangi langsung ke lokasi kerja; dan b) 2. Pengawasan tidak langsung, yaitu jenis pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dari jauh, dalam bentuk laporan lisan atau tertulis. Dalam penelitian ini, pengawasan diukur oleh jenis pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

Faktor lainnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi yang berkenaan dengan internal guru, karena motivasi pada hakikatnya adalah dorongan yang bersifat psikologis. Walaupun motivasi terdiri atas instrinsik dan ekstrinsik, tetapi dalam berbagai hal motivasi yang paling dominan adalah motivasi yang muncul dari diri sendiri. Bagi guru, dalam penelitian ini yang diutamakan adalah motivasi kerja.

Handoko (2002: 252), mengatakan bahwa “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan”. Buhler (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi bahwa “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”. Dengan demikian, semakin terfokus bahwa motivasi seseorang erat kaitannya dengan pekerjaan, paling tidak berkaitan dengan sesuatu yang akan dilakukan.

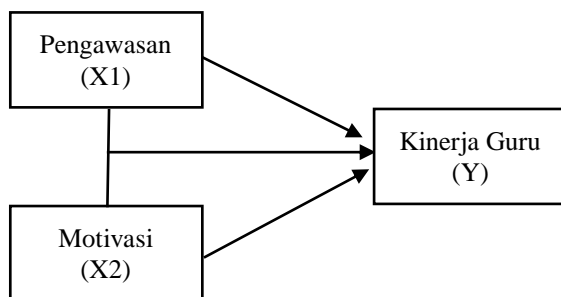
Menurut Siagian (2002:89), motivasi kerja didefinisikan “Sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”. Dalam dunia kerja, motivasi merupakan sesuatu yang sederhana dan bersifat psikologis yang berkontribusi besar terhadap tingkat komitmen yang disertai beberapa faktor yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku manusia pada arah tertentu yang erat dengan kebutuhan. (Sihombing, 2014).

Seperti yang telah dimaklumi bersama, bahwa motivasi terdiri atas dua macam, yakni motivasi dari dalam diri sendiri (instrinsik), dan motivasi yang datang dari luar (ekstrinsik). Kedua jenis motivasi tersebut, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar disarankan agar selalu dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan semangat kerja sehingga

dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja atau kinerja (Djafar dan Nurhafizah, 2018). Dengan demikian, dalam hal mendorong seorang guru untuk berkinerja tinggi, maka memanfaatkan motivasi yang ada dalam dirinya, baik instrinsik maupun ekstrinsik merupakan langkah yang bijaksana.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang motivasi, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang dimiliki oleh guru dalam melibatkan diri dan melaksanakan tugas sebagai pendidik yang diarahkan pada kualitas pelaksanaan kerja disertai dengan komitmen tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Dengan demikian, dari telaah teori kinerja guru, pengawasan, dan motivasi terlihat adanya keterkaitan di antara variabel-variabel tersebut. Keterkaitan antar variabel penelitian tersebut diilustrasikan dalam gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi secara bersama terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian metode memegang peranan penting dan perlu ditentukan dengan tepat agar dapat memandu peneliti ke arah yang dituju. Dalam penelitian ini pendekatan yang

digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Data yang diperoleh dianalisis deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert disebar kepada responden yang telah ditetapkan sebanyak 48 orang yang terdiri atas guru SMK Negeri di Kecamatan Malausma. Penetapan banyak sampel menggunakan rumus slovin, sedangkan memilih sampel menggunakan teknik random sampling. Untuk melengkapi data yang belum tercover oleh kuesioner digunakan juga observasi dan wawancara. Sumber data terdiri atas dua jenis data, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari para responden dan data sekunder berupa informasi yang bersumber dari pihak lain yang relevan. Data hasil penelitian diolah dan dianalisis dengan pendekatan statistik inferensial, menggunakan metode korelasi dan regresi, pengujian hipotesis parsial menggunakan t-test dan hipotesis simultan menggunakan uji F-test. Dalam pengolahan dan analisis data menggunakan metode statistik parametrik diperlukan pengujian persyaratan analisis maka dalam hal ini sebelumnya dilakukan terlebih dahulu uji validitas, reliabilitas dan normalitas data. Untuk mengetahui taraf sensitivitas variabel bebas, dilakukan uji beta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan rancangan penelitian, bahwa data utama dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Di dalam kuesioner memuat sejumlah pernyataan yang mengacu pada variabel penelitian, yaitu pengawasan, motivasi, dan kinerja guru. Untuk variabel pengawasan, kuesioner dikembangkan berdasarkan teori Siagian (2008) terdiri dari 11 butir. Untuk variabel motivasi kuesioner dikembangkan dari teori Rahardjo, M. (2011) sebanyak 17 butir, dan untuk variabel kinerja guru kuesioner dikembangkan dari Depdiknas (2008) sebanyak 13 butir. Oleh karena itu, hasil penelitian dijelaskan berdasarkan jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan kemudian dianalisis secara deskriptif dan verifikatif.

Pengolahan dan analisis data hasil jawaban responden secara deskriptif ditempuh beberapa tahapan. Jadi, untuk mendeskripsikan data yang hasil jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan setiap variabel penelitian, dimulai dengan menyusun tabel distribusi frekuensi yang berguna untuk mengetahui apakah tingkat perolehan tersebut masuk katagori sangat baik, baik, sedang, kurang baik, atau sangat kurang baik. Maka untuk mengetahui skor rata-rata, jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah butir pernyataan kuesioner kali jumlah responden. Selanjutnya, nilai rata-rata skor dikategorikan pada rentang skor nilai tertinggi - nilai terendah. (Umar, 2011). Kemudian, untuk mengetahui makna dari besaran nilai persentase yang diperoleh masing-masing variabel diinterpretasikan dengan cara membandingkan nilai yang diperoleh dengan tabel interpretasi sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 1, Tabel Interpretasi

No	Persentase	Kriteria
1	20 - 35,99	Sangat Kurang Baik
2	36 - 51,99	Kurang Baik
3	52 - 67,99	Cukup Baik
4	68 - 83,99	Baik
5	84 - 100,0	Sangat Baik

Untuk variabel pengawasan, dari hasil pengolahan data diperoleh rata-rata skor dengan persentase sebesar 76,63% yang berada pada kategori baik. Artinya, menurut persepsi responden pengawasan di SMK Negeri Kecamatan Malausma secara umum telah dilaksanakan dengan baik, namun masih terdapat kelemahan pada aspek pelaksanaan pengawasan langsung memeriksa pekerjaan secara langsung yang merupakan temuan empiris variabel pengawasan.

Untuk variabel motivasi, dari hasil pengolahan data diperoleh rata-rata skor dengan persentase sebesar 84,36% yang berada pada kategori sangat baik. Artinya, menurut persepsi responden motivasi guru SMK Negeri Kecamatan Malausma secara umum berada pada kondisi, namun masih terdapat kelemahan pada aspek kepala sekolah yang kurang memperhatikan penghasilan guru dan pegawai yang

merupakan temuan empiris variabel motivasi.

Untuk variabel kinerja guru, dari hasil pengolahan data diperoleh rata-rata skor dengan persentase sebesar 80,59% yang berada pada kategori baik. Artinya, menurut persepsi responden guru SMK Negeri Kecamatan Malausma secara umum telah melaksanakan tugas sebagai pendidik dengan baik, namun masih terdapat kelemahan pada aspek guru yang kurang memahami tentang penggunaan strategi pembelajaran dan menentukan teknik evaluasi yang merupakan temuan empiris variabel kinerja guru.

Selanjutnya, analisis verifikasi dilakukan dengan cara menggunakan pendekatan statistik parametrik, yang mengharuskan melakukan uji persyaratan analisis terlebih dahulu, antara lain uji validitas, reliabilitas, dan normalitas data.

Uji validitas dilakukan menggunakan analisis item, mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap item, dengan kaidah keputusan apabila $r = 0,300$. Sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,300 maka item dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, dan sebaliknya. Dari proses pengujian diperoleh hasil sebagaimana tertera pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung		r-Tabel	Ket
	r-terkecil	r-terbesar		
Pengawasan	0,313	0,759	0,300	Valid
Motivasi	0,335	0,624	0,300	Valid
Kinerja Guru	0,311	0,754	0,300	Valid

Hasil Perhitungan SPSS.

Data yang tertera pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua item instrument untuk masing-masing variable valid, karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh lebih dari 0,300. Data pada tabel menunjukkan nilai koefisien korelasi terendah 0,311.

Kemudian, dilakukan juga uji reliabilitas dengan menggunakan teknik belah dua lalu dicari nilai *alpha Cronbach*, dengan kaidah keputusan jika nilai *alpha Cronbach* lebih dari 0,700 berarti instrument reliabel. dari hasil pengujian

menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

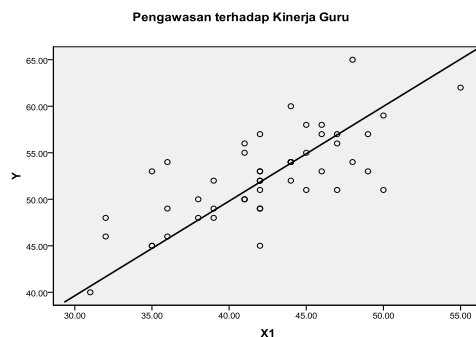
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r- Tabel	Ket.
Pengawasan	0,847	0,700	Reliabel
Motivasi	0,854	0,700	Reliabel
Kinerja Guru	0,841	0,700	Reliabel

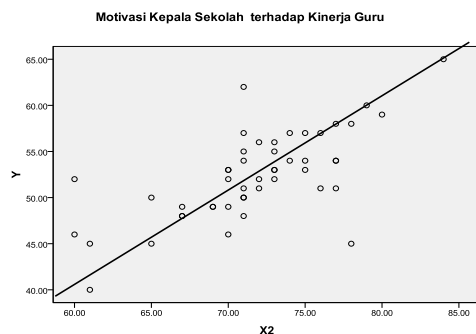
Hasil Perhitungan SPSS.

Dengan demikian, instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk dijadikan dasar membuat kesimpulan.

Untuk mengetahui taraf normalitas data dilakukan pengujian normalitas data menggunakan grafik *Normal Probability Plot* pada setiap model. Dari perhitungan komputer program *SPSS for Window* diperoleh hasilnya sebagai berikut.



Gambar 2, Diagram Pencar X_1Y



Gambar 3, Diagram Pencar X_2Y

Data yang tertera pada gambar 2 dan Gambar 3 menunjukkan bahwa semua data menyebar pada garis diagonal, yang berarti sebaran data berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilanjutkan kepada analisis berikutnya.

Setelah memenuhi persyaratan analisis, dilanjutkan dengan pengujian

hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk memverifikasi hipotesis yang diajukan, yakni : terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru; b) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, dan c) terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi secara bersama terhadap kinerja guru. Proses pengujian dimulai dari analisis data menggunakan statistik parametrik, mencari nilai koefisien korelasi (r), dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. *Print out SPSS_Correlations*

Correlations

		Y	X ₁	X ₂
Pearson Correlation	Y	1.000	.728	.686
	X ₁	.728	1.000	.677
	X ₂	.686	.677	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X ₁	.000	.	.000
	X ₂	.000	.000	.

Tabel 5. *Print out SPSS_t-test*

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Cont)	9.659	6.402		1.509	.138
X ₁	0,446	0,119	0,484	3,765	.000
X ₂	0,333	0,120	0,358	2,781	.008

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4 dan 5, dijelaskan sebagai berikut.

Untuk hipotesis satu, menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru secara parsial, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 dengan besaran $R^2 = 0,5299$ atau (52,99%). Artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 52,99%. Kemudian, untuk mengetahui tingkat signifikansinya diuji dengan t-test, diperoleh t-hitung sebesar 3,765 yang ternyata lebih besar dari t-tabel 1,689, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan, dibuktikan dengan hasil uji t, t-hitung (3,765) > t-tabel (1,689).

Untuk hipotesis dua, menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru secara parsial, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,686 dengan besaran $R^2 = 0,4705$ atau (47,05%). Artinya motivasi

berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,05%. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikansinya diuji dengan t-test, diperoleh t-hitung sebesar 2,781 yang ternyata lebih besar dari t-tabel 1,689, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan, dibuktikan dengan hasil uji t, t-hitung (2,781) > t-tabel (1,689).

Untuk hipotesis tiga, menguji pengaruh pengawasan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 dengan besaran $R^2 = 0,5960$ atau (59,60%). Artinya pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 59,60%. Kemudian, untuk mengetahui tingkat signifikansinya diuji dengan F-test, diperoleh F-hitung sebesar 33,228 yang ternyata lebih besar dari F-tabel dengan derajat bebas (df) 2 dan 48 pada α (0,05) sebesar 3.119. Dengan demikian nilai F hitung > F tabel, sehingga hipotesis H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan, dengan besaran pengaruh 59,60% selebihnya (40,40%) yang tidak diteliti, antara lain faktor etos kerja, kepemimpinan, budaya kerja, dan kelengkapan sarana dan prasarana.

Tingkat pengaruh masing-masing variabel berbeda, maka untuk mengetahui tingkat sensitivitas dilakukan uji beta, maksudnya untuk melihat sensitivitas variabel kinerja guru terhadap perubahan yang terjadi pada variabel yang mempengaruhinya. Dari hasil pengujian, untuk variabel pengawasan diperoleh nilai beta 0,484, sedangkan untuk variabel motivasi diperoleh nilai beta 0,358. Ternyata kinerja guru lebih sensitif terhadap perubahan yang terjadi pada pengawasan, karena nilai beta yang diperoleh lebih besar dari nilai beta pada variabel motivasi.

Dari sudut pandang manajemen, suatu keberhasilan tidak ditentukan oleh satu unsur tertentu, melainkan hasil perpaduan dari unsur-unsur yang berbeda fungsi. Demikian juga halnya dengan kinerja guru, banyak faktor yang mempengaruhinya, baik secara internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, sesuai dengan fenomena yang

terjadi dan desain penelitian yang digunakan, fokus pada pengaruh faktor pengawasan terhadap kinerja guru.

Dari hasil analisis data, baik secara deskriptif maupun verifikatif ternyata pengawasan yang dilakukan pihak berwenang di SMKN 1 Malausma telah dilaksanakan dengan baik, hal ini menurut persepsi responden yang telah diolah dengan cermat. Penelitian ini dapat menjelaskan fenomena, ternyata kelemahan pada faktor pengawasan tidak terjadi pada keseluruhan aspeknya, melainkan hanya terdapat kelemahan pada aspek pengawasan langsung, di mana kepala sekolah jarang melihat langsung ke tempat guru saat bekerja. Secara logika hal ini mudah dipahami, karena secara administrative proses pengawasan telah dilakukan secara konsisten, baik pengawasan yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer maupun oleh Pengawas secara structural formal. Jika memang terdapat kelemahan dalam aspek tertentu, juga wajar. Bahkan temuan pada penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi manajer untuk merencanakan upaya perbaikan, khusus dalam hal pengawasan. Di samping itu, pelaksanaan pengawasan sendiri berperan penting untuk memastikan bahwa semua kegiatan di sekolah sesuai dengan rencana serta dapat mencegah penyimpangan. Argumentasi ini sejalan dengan hasil analisis verifikatif bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan kata lain semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka kinerja guru pun akan semakin baik. Implikasinya, jika kepala sekolah berkehendak meningkatkan kinerja guru salah satunya dapat diupayakan melalui peningkatan pengawasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Terry dalam Winardi (2011), yang menyatakan bahwa pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maknanya sama dengan mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, dari hasil observasi awal, terdapat

masalah yang teridentifikasi dan diyakini berpengaruh terhadap kinerja guru secara internal, yakni faktor motivasi. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh informasi bahwa menurut persepsi responden bahwa motivasi guru SMKN 1 Malausma berada pada kondisi baik, hal ini dapat menjelaskan bahwa fenomena yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru rendah bukan pada keseluruhannya, melainkan hanya pada aspek kepala sekolah yang kurang memperhatikan penghasilan guru dan pegawai.

Hasil analisis deskriptif tersebut tidak bertentangan dengan hasil analisis verifikatif yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan besaran pengaruh 47,05%. Secara logika mudah dipahami, karena motivasi erat kaitannya dengan suasana hati seseorang. Motivasi memang terdiri atas dua jenis, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik, tetapi pada dasarnya motivasi dari luar diri individu itu hanya bersifat sugestif, pendorong luar untuk membangkitkan motivasi intrinsik yang sedang menurun. Artinya, baik dari luar maupun dari dalam, jika sudah muncul sebagai motivasi kerja secara utuh menjadi milik individu yang besar manfaatnya untuk mendorong seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan kata lain, jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, diyakini hasil kerjanya akan tinggi, dalam arti berkinerja tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Siagian (2002) bahwa motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Maksudnya, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Untuk di lingkungan lembaga pendidikan (sekolah), keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya merupakan keberhasilan individu yang ada di dalamnya, antara lain guru.

Pengaruh pengawasan dan motivasi secara bersama terhadap kinerja guru, ternyata hasil analisis verifikatif menunjukkan tingkat pengaruh yang signifikan, dalam arti besaran pengaruhnya

lebih besar dibandingkan dengan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Hasil penelitian ini bermanfaat sekali bagi para manajer, khususnya kepala sekolah sebagai manajer di lembaga pendidikan, bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak mungkin hanya dapat dicapai dengan menggunakan satu unsur sumber daya, melainkan dengan menggabungkan semua aspek secara harmonis dan sinergis. Dalam penelitian ini hanya dua variabel bebas yang diteliti, dan masing-masing menunjukkan pengaruhnya secara signifikan. Dapat dibayangkan, jika semua aspek dikelola dengan baik secara terpadu dan harmonis, tentu hasilnya akan lebih baik lagi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan dan analisis data hasil penelitian tentang pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja guru, disimpulkan sebagai berikut.

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, menurut persepsi responden secara umum telah dilaksanakan dengan baik, terutama dalam hal pengawasan tidak langsung dalam bentuk meminta dokumen-dokumen laporan, namun masih terdapat kelemahan pada aspek pengawasan langsung, di mana kepala sekolah kurang perhatian terhadap pengawasan langsung pada saat guru menjalankan tugas.

Motivasi guru, menurut persepsi responden secara umum berada dalam kondisi baik, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan, namun masih terdapat kelemahan pada aspek perhatian kepala sekolah terhadap penghasilan guru dan pegawai lainnya.

Kinerja guru, menurut persepsi responden secara umum berada dalam kondisi baik, terutama dalam hal kemampuannya dalam menyusun program, namun masih terdapat kelemahan pada aspek pemahaman terhadap penggunaan strategi pembelajaran dan menentukan teknik evaluasi yang tepat.

Dari hasil analisis verifikatif, secara parsial pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh 52,99%.

Dari hasil analisis verifikatif, secara parsial motivasi berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh 47,05%.

Dari hasil analisis verifikatif, secara simultan pengawasan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh 59,60%, selebihnya 40,40% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, antara lain faktor etos kerja, kepemimpinan, budaya kerja, dan kelengkapan sarana dan prasarana.

Dengan demikian, pengawasan dan motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kecamatan Malausma.

DAFTAR PUSTAKA

- Buhler, Patricia. (2004). *Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24Jam*. Terj. Jakarta: Prenada Media
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK.
- Handoko, T. H. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta
- Hamsiah Djafar dan Nurhafizah. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar, 2(1), 24-36.
- Handoko, Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rafika Aditama.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.
- Mulyasa (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Osborn, M.P. (2001). Breast Development and Anatomy. Dalam Harris, J.R. dkk penyunting). *Breast Disease*. 2nd edisi. Philadelphia: J.B. Lippincot-Raven. p. 1-47.
- Rahardjo, M., dan Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang), Disertasi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cetakan Ke-13). Bandung : Alfabeta.
- Situmorang, Victor M. Jusuf Juhir, (2004). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sihombing, Tulus. PJ. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat), 6(2) 220 – 237.
- Soejito, Rawan (1990). *Hubungan Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah*, Jakarta: Rineka Cipta
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein, (2011), *Metodologi Penelitian, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yahya, Yohannes (2006) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

BIOGRAFI PENULIS



Udin Wahyudin, Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Malausma, Kabupaten Majalengka, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

e-mail: udinwahyudin0507@gmail.com