

**PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PADA GURU SERTIFIKASI**

(Artikel Skripsi)

Oleh

PUTRI NUR RIZKY



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2014**

PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA GURU SERTIFIKASI

Putri Nur Rizky, Yon Rizal, Samsi
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila
Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro

This study was aimed to find whether there was an effect of supervision, working environment, and compensation towards the performance of certificated teachers at SMP Teluk Betung Utara Subdistrict and Tanjung Karang Barat Subdistrict, Bandar Lampung 2013/2014. The method used is the *ex post facto* and descriptive research survey with verification. The population consists of 124 teachers chosen by nomogram harry king formula amount of 101 persons. The unit of analysis is simple linear regression and multiple linear regression. The hypothesis 1 and 2 tested by using simple linear regression and multiple linear regression for the third. The analysis showed that: (1) There is an effect of supervision on the certificated teachers' performance; (2) There is an influence of the work environment on the certificated teachers' performance; (3) There are effect of compensation on the certificated teachers' performance; (4) There is an influence of supervision, work environment, and compensation for the performance of certificated teachers.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014. Metode yang digunakan adalah *ex post facto* dan *survey* dengan jenis penelitian *deskriptif verifikatif*. Populasi penelitian ini berjumlah 124 orang guru dengan jumlah sampel berdasarkan rumus *nomogram harry king* sebanyak 101 orang guru. Untuk menguji hipotesis 1 dan 2 menggunakan regresi linier sederhana dan hipotesis 3 dengan menggunakan regresi linier multiple. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi; (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi; (3) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi; (4) Ada pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi.

Kata kunci: Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengawasan

Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, kualitas pendidikan sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM). Rendahnya kualitas pendidikan masih perlu diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan yaitu guru. Guru diharapkan mengajar sesuai dengan ijazah yang dimiliki agar setiap materi lebih dikuasai dengan baik. Guru diharapkan menyediakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang tercantum pada RPP, materi yang disampaikan harus menarik agar memudahkan siswa dalam memahami pelajaran yang disampaikan guru. Guru juga diharapkan dapat menggunakan metode dan model pembelajaran untuk menghindari kejenuhan belajar dan membangkitkan semangat siswa untuk ikut aktif dalam setiap pembelajaran. Namun kenyataannya, rendahnya kualitas pendidikan di lapangan belum dioptimalkan. Salah satunya masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan ijazah yang dimiliki. Kondisi ini membuat siswa sulit memahami materi yang disampaikan oleh guru. Guru yang baik dapat memadukan antara materi dan metode belajar yang digunakan.

Guru belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Guru diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja profesional secara maksimal baik itu dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai penilaian hasil belajar. Dalam hal ini seorang guru dituntut untuk memiliki kualitas kinerja yang optimal dalam proses pembelajaran. Namun kenyataannya, masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari masih banyaknya guru yang belum mampu mengoptimalkan kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran.

Guru harus bertanggungjawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar dan pelaksanaan standar kinerja guru. Guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar. Itulah sebabnya diperlukan penilaian kinerja guru dan pemahaman terhadap faktor yang mempengaruhinya untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan pada SMP Kecamatan Teluk Betung Utara dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014 masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Kurang optimalnya kinerja guru tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya pengawasan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Salah satu aspek yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja guru adalah pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan penilik sekolah belum dioptimalkan. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan pengawasan ekstra dari berbagai pihak seperti pengawas sekolah (penilik) dan kepala sekolah. Pengawas diharapkan melakukan pengawasan terjadwal terhadap para guru dan sekolah di tempat mereka melakukan pengawasan. Pengawasan harus dilakukan secara terprogram dan terencana dengan menggunakan teknik dan strategi tertentu agar proses belajar mengajar di sekolah dapat mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Namun kenyataannya, pengawasan sekolah masih belum optimal, masih banyak pengawas satuan pendidikan yang belum optimal melakukan pengawasan yang ditandai dengan kurangnya intensitas pengawas yang hadir ke sekolah dan kurangnya pemantauan serta bantuan yang diberikan oleh pengawas. Selain itu, kurang maksimalnya pelaksanaan program kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah dan pengawas.

Lingkungan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru dan mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Guru diharapkan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang sehat baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Pekerjaan tanpa didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat pekerjaan tersebut tidak maksimal. Kepala sekolah juga diharapkan memperhatikan seluruh warga sekolahnya yaitu tentang peraturan yang dibuat oleh sekolah serta lingkungan sekolah yang seharusnya kondusif. Lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas dan hasil kerjanya. Tetapi kenyataannya, lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan. Hal ini karena masih terdapat kepala sekolah yang kurang memperhatikan seluruh warga sekolahnya dan kondisi lingkungan sekolah yang kurang terjaga yang membuat lingkungan sekolah tidak kondusif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang guru dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Biasanya dalam organisasi (sekolah) kompensasi lebih dikenal dengan istilah gaji. Dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari seorang guru sangat memerlukan penghasilan. Kompensasi diberikan agar semangat guru dalam mengajar meningkat. Selain itu, pemberian kompensasi kepada guru diharapkan sesuai dengan beban kerjanya. Kompensasi seharusnya juga diberikan tepat waktu agar kebutuhan-kebutuhan guru dapat segera terpenuhi dan tidak mengganggu konsentrasinya dalam mengajar dan dapat bekerja secara profesional. Tetapi kenyataannya, kompensasi diberikan tidak sesuai dengan tingkat kinerja guru. Kondisi seperti ini menyebabkan motivasi kerja guru menjadi menurun. Selain itu, kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu akan mempengaruhi tingkat kinerja dari guru termasuk kedisiplinan kerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014”.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013 / 2014 ?
2. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013 / 2014 ?
3. Apakah ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013 / 2014 ?
4. Apakah ada Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013 / 2014 ?

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan metode penelitian *ex post facto dan survey*. Penelitian *deskriptif verifikatif* diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Teknik samplingnya adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportioned stratified random sampling*.

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Sementara menurut Sudjana (2005:6), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP yang telah bersertifikasi di Kecamatan Teluk Betung Utara dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014. Berikut disajikan jumlah populasi pada SMP Kecamatan Teluk Betung Utara dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010 : 118). Sedangkan menurut Arikunto (2010:174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 101 orang guru, dihitung berdasarkan rumus *nomogram harry king* dengan pertimbangan bahwa rumus ini sederhana dan untuk mendapatkan hasil yang pasti dari keseluruhan guru yang diteliti serta lebih akurat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, interview (wawancara), dokumentasi, dan kuesioner (angket). Sedangkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan model regresi linier sederhana dan untuk menguji hipotesis keempat digunakan regresi linier multiple. Dengan persamaan regresi, sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu

1. Ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013 / 2014.
3. Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013 / 2014.
4. Ada Pengaruh Pengawasan, Lingkungan kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013 / 2014.

Hasil dan pembahasan

1. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung. Hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung} 7,156 > t_{tabel} 1,984$. Kemudian koefisien korelasi (r) 0,584, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,584 antara pengawasan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasinya (r^2) 0,341 artinya kinerja guru dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 34,1%.

Hal ini disebabkan pengawasan merupakan kegiatan memonitor, mengamati dan mengoreksi aktivitas-aktivitas dalam pelaksanaan kerja dari pihak penanggung jawab sistem pendidikan untuk menjamin agar proses belajar mengajar yang dilaksanakan disekolah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hal ini diperkuat Murdick, pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi. Proses dasarnya terdiri dari tiga tahap (1) menetapkan standar pelaksanaan, (2) pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar, (3) menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana (Fattah, 2011:101).

Menurut Handoko, pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (2011:359). Sedangkan menurut Pidarta, pengawasan diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku organisasi personalia pendidikan dan tingkat pencapaian tujuan pendidikan, serta memanfaatkan pengetahuan itu untuk mengadakan perbaikan demi pencapaian tujuan pendidikan (2004:63).

Implikasi dari penelitian ini adalah pengawasan yang baik (kuat) akan membawa sikap positif pada guru yang ditunjukkan dengan baiknya kinerja, dan sebaliknya pengawasan yang tidak baik (lemah) akan membawa sikap negatif pada diri guru yang ditunjukkan dengan rendahnya kinerja. Pengetahuan tentang pengawasan memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional dengan memanfaatkan sumber yang tersedia. Pengawasan kepala sekolah memberikan sumbangan yang positif terhadap

peningkatan kinerja guru. Pengawasan kepala sekolah merupakan faktor yang penting dalam organisasi sekolah, karena keberhasilan sekolah ditentukan oleh pengawasan kepala sekolah. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pelatihan, seminar, dan diskusi yang berkaitan dengan pengawasan.

2. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung. Hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung} 5,274 > t_{tabel} 1,984$. kemudian koefisien korelasi (r) 0,468, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,468 antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Koefisien determinasinya (r^2) 0,219 artinya kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 21,9%.

Hal ini disebabkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar guru berupa suasana kerja yang harus diperhatikan oleh guru karena mempengaruhi guru dalam menjalankan tugas pendidikan. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai suasana saling menghormati, menghargai, saling memberi informasi antara kepala sekolah, guru, dan siswa.

Hal tersebut sesuai pendapat Nitisemito dalam France Chandra, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya. Sedangkan menurut Zaenal dan Suharyo lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman (Barnawi dkk, 2012:54).

Implikasi dari penelitian ini adalah lingkungan kerja yang baik akan memperlancar kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan mengganggu konsentrasi guru dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja guru. Guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satunya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung satu

samalah di antaraguru. Selain itu, diperlukan komunikasi yang baik antara sesama guru untuk menciptakan keharmonisan di dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

3. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung. Hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung} 5,530 > t_{tabel} 1,984$. Kemudian koefisien korelasi (r) 0,486, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,486 antara kompensasi terhadap kinerja guru. Koefisien determinasinya (r^2) 0,236 artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 23,6%.

Hal ini disebabkan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kompensasi, akan memotivasi guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja. Pemberian kompensasi kepada guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas belajar siswa.

Hal ini diperkuat oleh Tjutju dan Suwatno, besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi (Barnawi dkk, 2012:47).

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (2009:118). Selain itu, menurut *Werther* dan *Davis*, kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Wibowo, 2008:134).

Implikasi dari penelitian ini adalah kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya kompensasi, akan memotivasi guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan kepada guru disesuaikan dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Jika tanggung jawabnya besar maka kompensasi yang diterima juga besar dan sebaliknya. Kompensasi yang diterima tepat waktu dapat meningkatkan kinerja

guru, sebaliknya kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu akan menurunkan kinerja guru. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru agar dapat meningkatkan semangat kerja guru dan meningkatkan kinerja guru.

4. Hipotesis Keempat

H_0 : Tidak ada Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi Smp Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun pelajaran 2013/2014.

Untuk menguji hipotesis tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik F, dari hasil analisis data dengan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 21,206$ dengan signifikansi (sig.) sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk pembilang = 3 dan penyebut = 97 dan $\alpha = 0,05$ dari daftar tabel diperoleh = 2,698, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,206 > 2,698$. Koefisien korelasi (R) 0,629 dan koefisien determinasi (R^2) 0,396 maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Menurut Rivai, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (2010:548).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengawasan. Pengawasan adalah suatu proses pengamatan, memonitor dan mengoreksi aktivitas-aktivitas dalam pelaksanaan kerja serta mengusahakan agar penyimpangan hanya dalam batas yang dapat ditoleransi untuk mencapai tujuan dan rencana yang ditetapkan. Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengawasan dari kepala sekolah dan pihak pengawas sekolah terhadap guru untuk mencapai tujuan dan rencana yang ditetapkan.

Selain itu, menurut Murdick, kontrol yaitu fungsi sistem yang melakukan penyesuaian terhadap rencana, mengusahakan agar penyimpangan-penyimpangan tujuan sistem hanya dalam batas-batas yang dapat ditoleransi (Fattah, 2011:101). Menurut *Humble*, pengawasan yang baik ialah pengawasan yang dapat memanfaatkan profesi dan karier personalia secara optimal yaitu dengan cara (1) mengikutsertakan mereka menentukan sasaran, (2) menciptakan iklim organisasi yang mendorong pengembangan diri, pengendalian diri, dan komunikasi yang lancar, dan (3) membuat mereka reponsif dengan semangat yang menantang dalam bekerja dengan segala macam usaha perbaikannya (Pidarta,2004:168).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja guru, yaitu segala sesuatu yang mempengaruhi guru tersebut dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan dimana ada keterlibatan antara kepala sekolah, guru, dan siswa.

Menurut laporan tim produktivitas *International Labour Office (ILO)* dalam Pramudyo, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi keryawannya (Barnawi dkk, 2012:54).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Menurut Hasibuan, kompensasi dibagi menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compendation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan) (2009:118). Menurut Tjuju dan Suwatno, kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan bekerja lebih baik (Barnawi dkk, 2012:48-49).

Kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi guru yaitu gaji atau kontribusi jasa yang diberikan kepada guru berdasarkan tingkat kinerja dan tanggung jawab masing-masing guru baik per jam atau gaji periodik. Jika tanggung jawab yang dibebankan kepada guru tinggi maka kompensasi yang akan diterimanya juga akan tinggi. Sebaliknya jika tanggung jawab yang dibebankan rendah maka kompensasi yang diterima juga akan rendah. Kompensasi yang diberikan kepada guru baik atau tinggi maka akan memotivasi guru tersebut untuk bekerja lebih baik sesuai dengan beban tanggung jawabnya.

Implikasi dari penelitian ini adalah meningkatnya kinerja guru dipengaruhi oleh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi. Pengawasan yang optimal akan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Pengawasan akan membantu guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengawasan adalah melalui pelatihan, diskusi, dan seminar untuk menambah pengetahuan kepala sekolah tentang pengawasan. Selain itu, untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari seorang guru dibutuhkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja guru sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengganggu konsentrasi guru dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja guru. Meningkatnya kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompensasi. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi diperlukan pemberian kompensasi yang tinggi. Dalam pemberian kompensasi perlu memperhatikan peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal agar guru yang mendapatkan kompensasi dari hasil kerjanya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
3. Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014
4. Ada Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara Dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Kecamatan Teluk Betung Utara dan Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014, maka penulis menyarankan sebagai berikut.

1. Hendaknya perencanaan guru mengajar di kelas dioptimalkan untuk meningkatkan aktivitas belajar siswa.
2. Hendaknya motivasi kerja guru dioptimalkan untuk meningkatkan suasana belajar yang kondusif.

3. Hendaknya pemberian kompensasi kepada guru dioptimalkan untuk meningkatkan semangat guru dalam bekerja dan disiplin dalam bekerja serta berusaha memperbaiki kualitas pembelajaran yang ada di sekolah.
4. Hendaknya pelaksanaan tugas pendidikan dioptimalkan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya agar dapat meningkatkan aktivitas guru.

Daftar Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-ruz media
- Fattah, Nanang. 2009. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka cipta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada