

**PENGARUHPENGAWASAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA GURU SERTIFIKASI**

(Jurnal)

Oleh:

Rissa Poppy Azizah

(1013031063)

Pembimbing 1 : Drs. Yon Rizal, M.Si

Pembimbing I1 :Drs. Samsi, M.Si

Pembahas : Drs. I. Komang Winatha, M.Si.



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

PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA GURU SERTIFIKASI

Rissa Poppy Azizah

Yon Rizal dan Samsi

Pendidikan Ekonomi P. IPS FKIP Unila

Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The aim of this research is to find out the influence of supervision, compensation and work discipline towards performance of certified teacher. Method of research used descriptive verification and questionnaire as instrument. Analysis technique used simple linier regression and multiple linier regression. The results of research showed (1) There is influence of supervision to performance of certified teacher, (2) There is influence of compensation to performance of certified teacher, (3) There is influence of work discipline to performance of certified teacher, (4) There is influence of supervision, compensation, and work discipline to performance of certified teacher.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi. Metode penelitian menggunakan *deskriptif verifikatif* dan menggunakan angket sebagai instrumen. Teknik analisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier multiple. Hasil analisis menunjukkan bahwa, (1) Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi, (2) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi, (3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi, (4) Ada pengaruh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi.

Kata kunci : disiplin kerja, kinerja, kompensasi, pengawasan

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Pendidikan menempati peranan sentral di mana pendidikan guru turut menentukan derajat kualitas pendidikan. Ini berarti, kualitas guru menjadi kunci bagi pendidikan yang baik.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Peningkatan kinerja guru juga akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kemampuan mengajar guru sangat diharapkan oleh sekolah. Kemampuan ini ditunjukkan oleh guru yang mampu berbicara di depan kelas dan menguasai metode pembelajaran. Guru dengan kemampuan mengajar yang baik akan mampu berbicara di depan kelas dengan percaya diri dan mampu menggunakan metode pembelajaran. Guru haruslah menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan. Penguasaan materi pembelajaran akan membuat guru menyampaikan materi secara maksimal. Tujuan pembelajaran dapat tercapai salah satunya melalui kedisiplinan guru masuk ke dalam kelas. Guru harus mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh sekolah. Dalam memulai dan mengakhiri pelajaranpun harus sesuai jadwal yang ada. Pembuatan rencana pembelajaran juga harus diselesaikan tepat waktu. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan optimal. Kepala sekolah hendaknya melakukan pengawasan terhadap guru secara rutin, agar kepala sekolah dapat mengukur sejauh mana pencapaian tujuan dari proses belajar mengajar yang dilakukan. Guru dengan disiplin yang baik akan melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Guru menerima banyak kompensasi dari pemerintah. Kompensasi yang diterima guru berupa gaji pokok, tunjangan anak dan istri, askes, tunjangan pensiun, tunjangan sertifikasi, tunjangan mengajar, tunjangan mengawas, tunjangan kelebihan mengajar, dan tunjangan yayasan (bila guru mengajar di sekolah swasta). Semua tunjangan tersebut telah dianggarkan dalam APBD dan APBN. Banyaknya kompensasi yang diterima menuntut guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya di sekolah.

Menurut Helfert dalam Rivai (2010:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kemudian menurut

Rachmawati dan Daryanto (2013:16), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pengertian kinerja di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang dimaksud adalah kinerja pada guru, kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, hal ini terlihat dari kesiapan guru menyiapkan kelengkapan rencana pembelajaran, proses penyampaian materi dalam kegiatan belajar mengajar dan adanya hasil yang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru, salah satunya adalah pengawasan. Menurut Pidarta (2011:63), 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. Sedangkan menurut Lembaga Administrasi Negara, pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pemimpin untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijakan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan (Atmodiwirio, 2000:176). Kemudian menurut Burton dan Bruckner, supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak (Aqib dan Rohmanto, 2007:188). Selanjutnya, menurut Handoko (2011:359), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan kontrol atau pengawasan adalah pengendali agar performan petugas, proses, dan output sesuai dengan rencana, jika ada penyimpangan-penyimpangan hal itu diusahakan agar tidak lebih daripada yang dapat ditoleransi. Pengawasan yang dimaksud adalah pengawasan terhadap guru, untuk melihat apakah guru menjalankan tugasnya dengan baik melalui proses yang dijalani, dan apakah proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Tjutju dan Suwatno mengemukakan bahwa kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan bekerja lebih baik. Tjutju dan Suwatno juga mengemukakan, 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 dan Arifin, 2012:47-48). Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct-compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif;

kompensasi tidak langsung (*indirect-compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Selain pengawasan dan kompensasi, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Aritonang, disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tindakan melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan (Barnawi dan Arifin,2012:110). Disiplin diartikan oleh Prodarminto sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban (Barnawi dan Arifin,2012:111). Dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin adalah kepatuhan atau tindakan menertibkan orang-orang pada suatu organisasi agar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin yang dimaksud adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang sudah ada. Disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin kerja guru, disiplin kerja guru adalah sikap tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja disekolah tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran.

Mengacu pada uraian di atas, diduga faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Pringsewu adalah pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut; (1) Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2013/2014 ?; (2) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2013/2014 ?; (3)Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2013/2014 ?; (4)Apakah ada pengaruh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2013/2014 ?

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut; (1) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2013/2014; (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2013/2014; (3) Untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2013/2014; (4) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2013/2014.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *ex post facto* dan *survey*.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

deskriptif verifikatif. Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kegiatan tersebut. Pendekatan survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010:12). Populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bersertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2013/2014 dengan jumlah 136 orang guru. Penelitian ini merupakan penelitian sampel, dengan jumlah sampel 101 orang guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Berdasarkan kerangka pikir dan landasan teori di atas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah; (1) Ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2013/2014; (2) Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2013/2014; (3) Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2013/2014; (4) Ada Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2013/2014.

HASIL PENELITIAN

Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh ketiga variabel X, yaitu pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, maka digunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga. Sedangkan untuk hipotesis keempat menggunakan regresi linier multipel.

A. Hipotesis Pertama : Ada Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Konstanta $a = 36,444$ dan koefisien $b = 0,497$ sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 36,444 + 0,497 X_1$. Konstanta a sebesar 36,444 menyatakan bahwa jika tidak ada skor pengawasan ($X=0$) maka rata-rata skor kinerjaguru sebesar 36,444. Koefisien regresi (r) untuk X sebesar 0,497 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika pengawasan terhadap guru itu baik, maka akan meningkatkan kinerjaguru sebesar 0,497. Dengan kata lain, jika pengawasan yang digunakan baik, maka kinerja akan meningkat. Dengan demikian, diperoleh t_{hitung} untuk pengawasan sebesar $4,946 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 (hasil intervalasi), dan probabilitasnya ($sig.$) ternyata $0.000 < 0.05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, pengawasan

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh antara pengawasan dengan kinerja guru sebesar 0.445 termasuk kategori tingkat hubungan yang sedang dengan kadar determinasi (r^2) sebesar 0.198 yang berarti kinerja guru dipengaruhi pengawasan sebesar 19,8%, sisanya 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan dari hasil analisis di atas, ditemukan fakta bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan, pengawasan adalah pengendali agar performan petugas, proses, dan output sesuai dengan rencana, jika ada penyimpangan-penyimpangan hal itu diusahakan agar tidak lebih daripada yang dapat ditoleransi. Pengawasan yang dimaksud adalah pengawasan terhadap guru, untuk melihat apakah guru menjalankan tugasnya dengan baik melalui proses yang dijalani, dan apakah proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan juga merupakan kegiatan yang penting untuk dilakukan. Dengan adanya pengawasan, kita dapat membandingkan standar pelaksanaan tujuan dengan kenyataan yang ada, dengan begitu kita dapat mengetahui aktivitas organisasi berjalan dengan baik atau tidak.

Implikasi dari penelitian ini adalah pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah dapat membantu guru menjalankan tugasnya dengan baik, kepala sekolah juga dapat mengukur sejauh mana kinerja guru di sekolah dalam aktivitas belajar mengajar. Dengan pengawasan yang baik, proses belajar mengajar di sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan serta dapat meningkatkan mutu pendidikan.

B. Hipoteses Kedua : Ada Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Konstanta $a = 40,546$ dan koefisien $b = 0,434$ sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 40,546 + 0,434 X_2$. Konstanta a sebesar 40,546 menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompensasi ($X=0$), maka skor kinerja guru sebesar 40,546. Koefisien regresi (r) untuk X_2 sebesar 0,434 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika kompensasi guru tinggi, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,434. Dengan demikian, diperoleh t_{hitung} untuk kompensasi sebesar $5,621 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 (hasil intervalasi), dan probabilitasnya ($sig.$) $0.000 < 0.05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru sebesar 0.492 termasuk kategori tingkat hubungan yang kuat dengan kadar determinasi (r^2) sebesar 0.242. Dengan kata lain, kinerja guru dipengaruhi kompensasi sebesar 24,2%, 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan dari hasil analisis di atas, ditemukan fakta bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan, kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik berupa uang maupun dalam bentuk barang. Kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi yang diberikan kepada guru sebagai bentuk balas jasa dan diharapkan dapat memberikan dorongan agar guru dapat bekerja dengan lebih

baik lagi. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai upah yang dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk langsung maupun tidak langsung yang diberikan berdasarkan kinerja personel dan berdasarkan pada berbagai level pekerjaan dalam organisasi.

Implikasi dari penelitian ini adalah besarnya jumlah kompensasi yang diberikan kepada guru diharapkan akan dapat meningkatkan kontribusi guru di sekolah, dan dapat meningkatkan semangat kerja guru. Dengan semangat kerja yang tinggi, guru dapat meningkatkan kinerjanya sehingga akan berpengaruh pada peningkatan output Sumber Daya Manusia (SDM) yang dihasilkan dalam proses pendidikan. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik lagi. Semakin besar kompensasi yang diberikan menggambarkan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kurang baik, maka guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang rendah atau kurang optimal.

C. Hipotesis Ketiga : Ada Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Konstanta $a = 41,908$ dan koefisien $b = 0,359$ sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 41,908 + 0,359 X_3$. Konstanta a sebesar 41,908 menyatakan bahwa jika tidak ada skor disiplin kerja ($X=0$), maka skor kinerja guru sebesar 41,908. Koefisien regresi (r) untuk X_3 sebesar 0,359 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika disiplin kerja guru baik, maka akan meningkatkan kinerjaguru sebesar 0,359. Dengan demikian, diperoleh t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 5,778 > t_{tabel} sebesar 1,98 (hasil intervolasi), dan probabilitasnya ($sig.$) $0.000 < 0.05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjaguru. Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerjaguru sebesar 0.502 termasuk kategori tingkat hubungan yang kuat dengan kadar determinasi sebesar (r^2) 0.252. Dengan kata lain, kinerjaguru dipengaruhi disiplin kerja sebesar 25,2% dan 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan dari hasil analisis di atas, ditemukan fakta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Disiplin yang dimaksud adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang sudah ada. Disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin kerja guru, disiplin kerja guru adalah sikap tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran.

Implikasi dari penelitian ini adalah dengan adanya guru yang memiliki pemahaman disiplin kerja yang baik, maka guru akan dapat bekerja dengan profesional dan menampilkan kinerja yang optimal. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin terhadap guru dapat dilakukan dengan membuat daftar hadir guru, memeriksa kelengkapan administrasi mengajar, dan mengoptimalkan penerapan peraturan yang ada disekolah dengan memberi sanksi pada guru yang tidak mematuhi peraturan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, dan diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pada guru sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

D. Hipotesis Keempat : Ada Pengaruh Pengawasan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Konstanta $a = 15,915$, koefisien $b_1 = 0,339$, $b_2 = 0,329$, dan $b_3 = 0,272$ sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 15,915 + 0,339 X_1 + 0,329 X_2 + 0,272 X_3$. Konstanta a sebesar 15,915 menyatakan bahwa jika tidak ada skor pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja ($X=0$) maka skor kinerjaguru sebesar 15,915. Koefisien regresi (R) untuk X_1 sebesar 0,339 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika pengawasan baik, maka akan meningkatkan kinerjaguru sebesar 0,339. Koefisien regresi (R) untuk X_2 sebesar 0,329 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika kompensasi guru tinggi, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,329. Koefisien regresi (R) untuk X_3 sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika disiplin kerja guru baik, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,272 (Rusman, 2011: 79).

Hasil uji F dengan menggunakan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 33,627$ 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 sebesar 2,70. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $33,627 > 2,70$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerjaguru sertifikasi SMP Negeri di Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2013/2014.

Hubungan secara simultan antara pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0.714 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang kuat dengan kadar determinasi sebesar (R^2) 0.510. Dengan kata lain, variabel kinerja pada guru dipengaruhi oleh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja sebesar 51% dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang dimaksud adalah kinerja pada guru, kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, hal ini terlihat dari

kesiapan guru menyiapkan kelengkapan rencana pembelajaran, proses penyampaian materi dalam kegiatan belajar mengajar dan adanya hasil yang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Rivai mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Barnawi dan Arifin,2012:12).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan. Hal ini dikarenakan menurut Harsono dalam Engkoswara (2010:221), tujuan pengawasan pendidikan dan kebudayaan adalah untuk mendeteksi sedini mungkin segala bentuk penyimpangan serta menindaklanjutinya dalam rangka mendukung pelaksanaan prioritas pendidikan.

Selain pengawasan, faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Tjutju dan Suwatno mengemukakan bahwa kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan bekerja lebih baik. Tjutju dan Suwatno juga mengemukakan, 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 dan Arifin,2012:47-48).

Selanjutnya, faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang sudah ada. Disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin kerja guru, disiplin kerja guru adalah sikap tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran.

Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja dipengaruhi oleh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah dapat membantu guru menjalankan tugasnya dengan baik, kepala sekolah juga dapat mengukur sejauh mana kinerja guru di sekolah dalam aktivitas belajar mengajar. Dengan pengawasan yang baik, proses belajar mengajar di sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan serta dapat meningkatkan mutu pendidikan. Selain memberikan pengawasan yang baik, perlu juga adanya peningkatan kompensasi. Besarnya jumlah kompensasi yang diberikan kepada guru diharapkan dapat meningkatkan kontribusi guru di sekolah, dan dapat meningkatkan semangat kerja guru. Dengan semangat kerja yang tinggi, guru dapat meningkatkan kinerjanya sehingga akan berpengaruh pada peningkatan output Sumber Daya Manusia (SDM) yang dihasilkan dalam proses pendidikan. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik lagi. Semakin besar

kompensasi yang diberikan menggambarkan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kurang baik, maka guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang rendah atau kurang optimal. Selanjutnya, dengan adanya guru yang memiliki pemahaman disiplin kerja yang baik, maka guru akan dapat bekerja dengan profesional dan menampilkan kinerja yang optimal. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin terhadap guru dapat dilakukan dengan membuat daftar hadir guru, memeriksa kelengkapan administrasi mengajar, dan mengoptimalkan penerapan peraturan yang ada di sekolah dengan memberi sanksi pada guru yang tidak mematuhi peraturan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, dan diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pada guru sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut (1) Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2013/2014; (2) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2013/2014; (3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2013/2014; (4) Ada pengaruh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2013/2014.

B. Saran

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi, maka peneliti memberi saran : (1) Hendaknya perencanaan mengajar guru lebih dioptimalkan untuk meningkatkan aktivitas belajar mengajar di sekolah; (2) Hendaknya motivasi mengajar guru lebih dioptimalkan untuk mendorong semangat guru dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan minat belajar siswa; (3) Hendaknya peraturan yang terdapat di sekolah lebih dioptimalkan penerapannya, untuk mendorong guru lebih meningkatkan hasil kerjanya; (4) Hendaknya guru dapat memanfaatkan perkembangan teknologi dalam proses belajar mengajar untuk meningkatkan minat belajar siswa di kelas.

DAFTAR RUJUKAN

- Atmodiwirio, Soebagio.2000.*Manajemen Pendidikan Indonesia*.Jakarta: PT Ardadizya Jaya.
- Aqib, Zainal dan Elham Rohmanto.2007.*Pembangunan Profesionalisme Guru Dan Pengawas Sekolah*.Bandung : Yrama Widya
- Barnawi, dan Mohammad Arifin.2012.*Kinerja Guru Profesional*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani.2011.*Manajemen*.Yogyakarta:BFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Pidarta, Made.2011.*Manajemen Pendidikan Indonesia*.Jakarta: Rineke Cipta.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto.2013.*Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*.Yogyakarta:Gava Media.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusman,Teddy. 2011. *Statistik Penelitian Dengan SPSS*.Bandar Lampung: FKIP Universitas Lampung
- Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung: Alfabeta