

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengawasan

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Fahmi dalam Erlis Milta Rin Sandole, Olivia Syanne Nelwa, Indrie Debbie Palandeng (2015) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015: 289) Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2015: 289) Pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan. Menurut Sondang Siagian (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2015: 290) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2015: 290) Pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan.

2.1.2 Tujuan Pengawasan

Dalam kaitan dengan bahasan tentang tujuan pengawasan tersebut, Saydam, dalam Dr. M. Kadarisman (2014) mengemukakan dengan dengan istilah tujuan pengawasan melekat (Waskat) yaitu: “Terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaa tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung.”. Sedangkan menurut Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 30/1994 tentang Perubahan Keputusan Menteri Negara No. 93/MENPAN/1989 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat, di kemukakan sebagai berikut. “Tujuan pengawasan melekat adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kebijaksanaan, perencanaan, dan peraturan perundang-undanganyang berlaku melalui kegiatan-kegiatan nyata yang di upayakan oleh setiap pimpinan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut di kemukakan bahwa pengawasan melekat merupakan bagian integral dari manajemen merupakan satu kesatuan yang utuh. Sedangkan menurut Siagian dalam Dr. M. Kadarisman (2014: 203) mengemukakan tentang tujuan pengawasan dengan istilah maksud satu pengawasan, yaitu sebagai berikut. “Perlu di tekankan bahwa pengawasan juga di maksudkan untuk mengubah perilaku disfungsional atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatmya, bahwa sasaran utamanya adalah untuk menemukan yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi dan bukan serta merta mencari siapa yang salah. Dengan demikian, secara implisit terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja.”

2.1.3 Jenis-jenis Pengawasan

Dalam kaitan dengan jenis-jenis pengawasan tersebut, Saydam dalam Dr. M. Kadarisman (2014: 205) mengemukakan macam-macam pengawasan, adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan fungsional

Pengawasan fungsional, dilaksanakan oleh pejabat-pejabat fungsioanl atau aparat pengawasan yang secara fungsional tugasnya memang mengawasi pelaksanaan tugas-tugas.

2. Pengawasan masyarakat

Pengawasan masyarakat, dilakukan oleh seluruh warga masyarakat yang di sampaikan baik secara lisan kepada aparat yang berkepentingan, maupun tertulis melalui media cetak dan sebagainya.

3. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat merupakan terjemahan dari Built in Control (BIC), dilakukan oleh atasan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahan. Pengawasan ini melekat pada jabatan yang di pangku oleh seorang pimpinan, sehingga ia merupakan kewajiban yang bersifat mutlak, dan harus di lakukan secara terus menerus.

2.1.4 Indikator Pengawasan

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2015) terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang artinya “menggerakkan”. Menurut Robbins dalam Dr. Etta Mamang Sangadji, M. Si, Dr.Sopiah, MM., M.Pd (2013) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sementara menurut Sopiah dalam Dr. Etta Mamang Sangadji, M. Si, Dr.Sopiah, MM., M.Pd (2013) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seseorang bertingkah laku, memberikan arah dan mengatur tingkah laku,

serta menentukan tingkah laku menuju kepada tujuan tertentu. Jika perilaku seseorang disertai adanya motivasi yang tinggi, maka menghasilkan kinerja yang memuaskan menurut Wardana dalam Abdul dan Rubyah (2017).

Jadi berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah aktivitas mempengaruhi dan mengarahkan seseorang agar berperilaku secara teratur.

2.2.2 Teori Motivasi

Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.609) Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg.

Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

a. Hygiene Factor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. Satisfier Factor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

2. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

3. Teori Douglas McGregor (Teori X dan Teori Y)

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.

- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia Mc Gregor mencatat empat asumsi positif, yang disebut sebagai teori Y :

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
- c. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

2.2.3 Jenis dan Unsur Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, untuk mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan / organisasinya.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-

kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

George dan Jones dalam Tania (2017) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

2. Tingkat Usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut penelitian Abdul Malik dan Rubyah Hutomo (2017) indikator motivasi adalah :

1. Kesiediaan Untuk Mengajar, keinginan guru dalam mendidik siswa-siswi dalam mengajar.
2. Membangkitkan Gairah, mempunyai semangat untuk mengajar.
3. Menumbuhkan Sikap Dan Bakat Peserta Didik, mengembangkan bakat yang ada pada siswa-siswi
4. Mengatur Proses Pembelajaran, menciptakan metode pembelajaran supaya siswa-siswi mengerti.
5. Memperhatikan Perubahan Dalam Proses Pembelajaran, mengevaluasi siswa-siswi pada setiap seusai belajar.
6. Adanya Hubungan Yang Manusiawi Dalam Proses Pembelajaran, memberikan dukungan untuk menjadi lebih baik.

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Agustina (2013) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Indra Haris (2015). Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Hariandja dalam Eddy dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.3.2 Model Kinerja

Sedikitnya terdapat tiga model dalam melaksanakan tugas guru sebagai pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas, di antaranya adalah model Rob Norris, model Oregon, dan model Stanford. Ketiga model tersebut secara populer di kenal dengan sebutan Stanford Teacher of Appraisal Competence, disingkat dengan STAC. Ketiga model tersebut dapat di uraikan secara ringkas sebagai berikut:

a. Model Rob Norris

Model Rob Norris menyatakan bahwa akumulasi beberapa komponen mengajar yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi:

1. Kualitas-kualitas personal dan profesional
2. Persiapan mengajar
3. Perumusan tujuan mengajar
4. Penampilan guru dalam mengajar di dalam kelas
5. Penampilan siswa
6. Evaluasi

b. Model Oregon

Model Oregon ini mengelompokkan kompetensi atau kemampuan mengajar guru ke dalam lima kelompok, yaitu:

1. Perencanaan dan persiapan belajar
2. Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar
3. Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar
4. Kemampuan hubungan personal
5. Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

c. Model Stanford

Model Stanford membagi kemampuan mengajar guru di kelas ke dalam komponen-komponen sebagai berikut:

1. Komponen tujuan
2. Komponen guru mengajar
3. Komponen evaluasi

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang di anutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab dalam pembentukkan suatu kinerja.

Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru, di antaranya adalah:

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang di tunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Sikap jujur dan dapat di percaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan

- d. Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- e. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olah raga, masjid, rekreasi, dan hiburan.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem
Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
4. Dokumentasi
Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

2.3.5 Indikator kinerja

Menurut penelitian Malthis dalam Firda (2015) indikator kinerja adalah :

1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.
4. Mutu pekerjaan, kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.4 Jenis Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi pengawasan, motivasi dan kinerja guru terdapat diantaranya yang berjudul :

No	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1	Pujiyanti dan Isroah	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Ciamis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = 0,675$, r^2 sebesar $0,456$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu : $7,085 > 1,671$. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = 0,892$, r^2 sebesar $0,795$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu : $15,268 > 1,671$. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan $R_{y(1,2)} = 0,938$, R^2 sebesar $0,880$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu : $216,172 > 3,51$.
2	Satriadi	Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan Kepala Sekolah (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 3,444$ dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar $0,001$ (Sig. $0,001 < \alpha 0,05$). 2. Dari uji F (Simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar $17,818$ dengan Sig. $0,000 < \alpha 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan

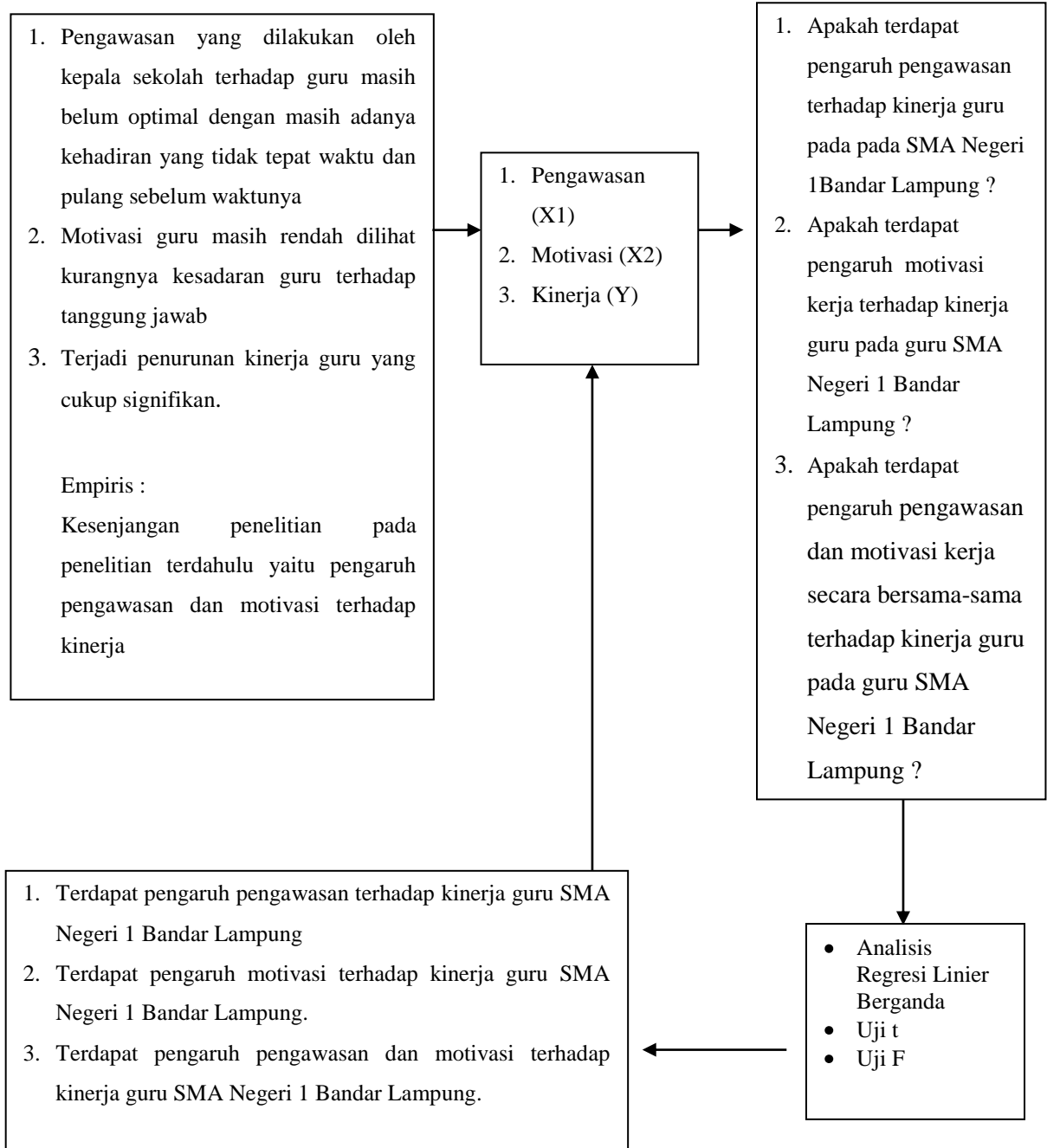
Ha diterima, berarti pengawasan kepala sekolah (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$ pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Binaan Tanjung Pinang

- | | | | |
|---|-------------------|---|---|
| 3 | Eli Wiji
Utami | Peran Motivasi
Dan Disiplin
Terhadap
Kinerja Guru

Pada Sma
Negeri 1
Tumijajar
Tulang
Bawang Barat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Guru 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. |
|---|-------------------|---|---|

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono dalam Amirullah (2015) mengemukakan bahwa penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan

kuantitatif. Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru.

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan Menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2015).

Pengawasan akan berpengaruh terhadap kinerja guru di tunjukan dengan adanya kegiatan proses pengawasan yang berkelanjutan sangat membantu untuk memproses kelancaran tugas sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar dan bersaing dengan sekolah lain, dan dengan adanya rencana dan kebijakan dari sekolah maka pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang di kehendaki.

Beberapa telaah empirik yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara pengawasan dan kinerja guru. Satriadi (2015) mengungkapkan bahwa ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya, Erlis (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kinerja guru.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang di ajukan, sebagai berikut :

H1: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya Sopiah dalam Dr. Etta Mamang Sangadji, M. Si dkk (2013).

Dengan adanya motivasi yang baik akan mengakibatkan seseorang terdorong untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang bertujuan

untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Jika perilaku seseorang disertai adanya motivasi yang tinggi, maka menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Wardana (2017) mengungkapkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya, Yoshi (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di indikasi maka hipotesis yang di ajukan, sebagai berikut :

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.6.3 Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

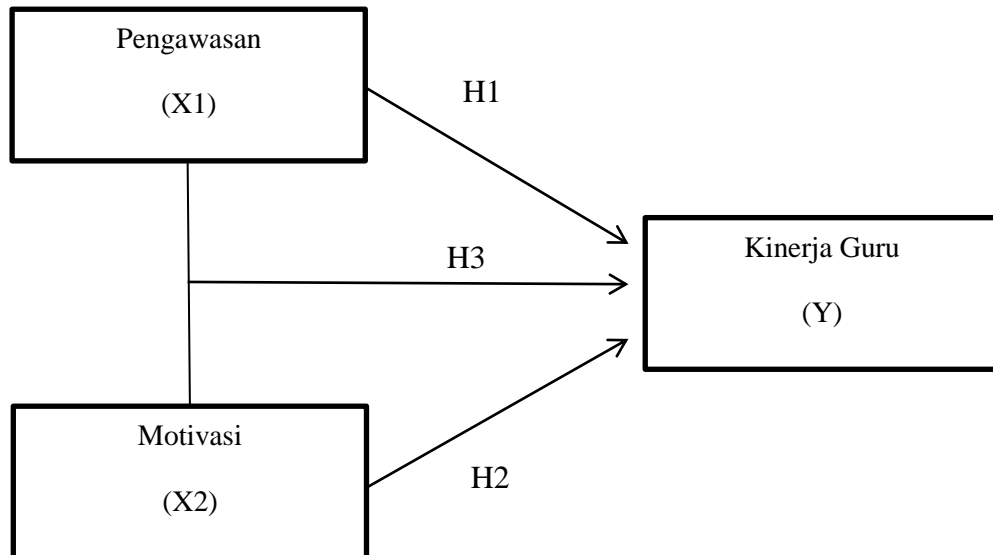
Guru yang merasakan adanya peran pengawasan dan adanya motivasi dalam bekerja akan memiliki tingkat kinerja yang baik, karena mereka terdorong untuk melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas nya tersebut, hal ini di dukung dengan adanya penelitian terdahulu, Atmowiryo dalam Satriadi (2015) menemukan bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di indikasi maka hipotesis yang di ajukan, sebagai berikut :

H3 : Pengawasan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.7 Model Penelitian



Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru
- H3 : Pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru