

HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMA

Padi

SMAN 1 Ketahun, Jl. Bukit Indah No. 1 Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara
e-mail: padispd@gmail.com

Abstract: The objective of this research is to find out whether of the monitoring by the performance of teachers, determine the relationship of compensation to the performance of teachers, and determine the relationship of supervision and compensation along with teacher performance. The samples of the study were 33 respondents in high school state 1 Ketahun and teacher as the population of this study. The method of this study was descriptive Correlation. The results of this study showed that (1) there is a positive correlation between the control (X_1) with the performance of teachers (Y); (2) there is a positive correlation between compensation (X_2) and teacher performance (Y); and (3) there is a positive correlation between the control (X_1) and compensation (X_2) together with the teacher's performance (Y).

Keywords: supervision, compensation, performance of teachers

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengawasan kepala sekolah dengan kinerja guru, antara kompensasi dengan kinerja guru, antara pengawasan dan kompensasi dengan kinerja guru. Sampel penelitian ini adalah 33 guru di SMAN 1 Ketahun. Metode penelitian dengan kuatitatif korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) ada hubungan positif antara pengawasan (X_1) dengan kinerja guru (y); 2) ada hubungan positif antara kompensasi (X_2) dengan Kinerja guru (Y); 3) ada hubungan positif antara pengawasan (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan Kinerja guru (y) di SMA N 1 Ketahun.

Kata kunci: pengawasan, kompensasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Kinerja guru adalah upaya untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Kinerja guru menempati peranan sentral di mana dalam 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 pe

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. Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, sedangkan kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Dalam meningkatkan SDM, guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan, khususnya di sekolah. Peran guru menempati posisi strategis dalam setiap usaha perbaikan mutu pendidikan. Dengan demikian, kinerja guru merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang guru dan bagaimana cara menyelesaikan setiap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2009:7) bahwa prestasi kerja bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Selain itu, peran guru sebagai tenaga pendidik tidak hanya berhenti sebagai pemegang tonggak peradaban saja, tetapi juga melahirkan peradaban bagi kemajuan zaman

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

Berdasarkan uraian di atas penulis berpendapat bahwa pengawasan kepala sekolah dan pemberian kompensasi merupakan komponen yang sangat penting untuk menunjang prestasi kerja guru dalam kerangka tata laksana organisasi pendidikan. Hal ini terjadi karena prestasi kerja bukan hanya upaya mencapai hasil kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya tetapi juga kualitas kerja yang sangat membutuhkan perencanaan kerja yang baik dan keyakinan untuk mencapai hasil yang maksimal. Untuk mengetahui prestasi kerja guru, kami bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "Hubungan Pengawasan dan Kompensasi dengan Kinerja Guru".

Negeri 1 Ketahun”.

Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah; 1) Apakah terdapat hubungan pengawasan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun?; 2) Apakah terdapat hubungan kompensasi guru dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun? 3) Apakah terdapat hubungan pengawasan kepala sekolah dan kompensasi guru bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah; 1) Terdapat hubungan pengawasan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun; 2) Terdapat hubungan kompensasi guru dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun; 3) Terdapat hubungan pengawasan kepala sekolah dan kompensasi guru bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun. Kegunaan Penelitian ini adalah Secara praktis sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kinerja guru di Kecamatan Ketahun. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Ketahun. Subyek penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri 1 Ketahun yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan yang berstatus Guru Tidak Tetap (GTT), dengan waktu pelaksanaan penelitian ini, dimulai sejak bulan Agustus sampai dengan bulan September 2015.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik korelasi. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis hubungan 2 (dua) variabel bebas (*independent variabels*) yaitu pengawasan kepala sekolah (X_1) dan kompensasi guru (X_2) dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi daftar pernyataan dari variabel pengawasan (X_1); kompensasi (X_2) dan variabel kinerja guru (Y) dibagikan secara acak kepada responden sesuai dengan sampel yang telah ditentukan. Kuesioner yang dimaksud adalah kuesioner tertutup, yaitu pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner telah menyediakan alternatif jawaban dengan skala nilai. Penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang

dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut diperoleh langsung dari responden. Data diambil dengan menggunakan instrumen kuesioner yang meliputi data tentang (1) kinerja guru; (2) pengawasan; (3) kompensasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pengkajian awal penelitian, berdasarkan kajian teoritis yang telah dikemukakan, dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah, pengawasan dan kompensasi. Pada bagian kajian teori tersebut dinyatakan bahwa pengawasan memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja guru. Begitupun dengan kompensasi, memiliki kaitan dengan kinerja guru. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa semakin baik pengawasan dan semakin baik kompensasi akan meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut telah dapat dibuktikan dengan hasil pengolahan analisis data penelitian, melalui prosedur penelitian ilmiah yang logis dan akurat, dengan metode *correlation product moment* yang diolah menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS versi 16.0*.

Ketiga hipotesis yang telah dikemukakan pada bagian awal pembahasan bab ini, melalui uji korelasi sederhana, parsial dan regresi ganda, membuktikan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan dan kompensasi dengan kinerja guru, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Keberartian hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dari hasil masing-masing koefisien korelasi.

Hubungan antara Pengawasan dengan Kinerja Guru

Motivasi merupakan penyebab tindakan atau kondisi yang yang memulai tingkah laku kegiatan. Mukijat menyatakan ada tiga unsur dalam pengawasan yang saling mempengaruhi dan saling bergantung, yaitu: 1) kebutuhan-kebutuhan; 2) perangsang-perangsang; dan 3) tujuan-tujuan. Kebutuhan-kebutuhan menyebabkan timbulnya perangsang-perangsang untuk mencapai tujuan-tujuan (Mukijat, 1990:71). Sedangkan (Thoha, 1999:189) menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh kuat terhadap aktivitas untuk mencapai tujuan.

Keberadaan pengawasan pada diri manusia mempunyai tiga karakteristik yaitu: 1) apa yang menggerakkan ;

apa yang mengarahkan perilaku manusia; dan 3) bagaimana perilaku tersebut dipertahankan. Hal tersebut tercermin dari perilaku dan kinerja.

Masing-masing dari ketiga komponen ini merupakan faktor penting bagi perilaku manusia untuk bekerja. *Pertama*, konseptualisasi ini ini menitikberatkan pada kekuatan energi yang ada pada diri individu sehingga mendorong mereka untuk berperilaku dengan cara-cara dan kepada lingkungan tertentu. *Kedua*, ada dugaan terhadap orientasi tujuan (*Goal Orientation*) bagi sebagian individu bahwa perilakunya diarahkan atau ditujukan pada sesuatu. *Ketiga*, ada pandangan bahwa motivasi merupakan sebuah orientasi sistem yang menganggap dimana kekuatan yang ada dalam diri individu dan lingkungannya memberikan umpan balik, baik untuk menggunakan intensitas dorongan dan tujuannya maupun keinginan untuk tidak melakukan aksinya. (Stees; 1991:6).

Berkaitan dengan pengawasan, maka pengawasan yang dimaksud adalah dorongan yang dirasakan oleh guru yang berasal dari dalam diri guru berupa keinginan untuk berbuat yang terbaik dalam bekerja, keinginan untuk meningkatkan kemampuan, keinginan untuk bertanggung jawab, serta ketabahan dan kesabaran dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,385 dengan taraf signifikansi () 0,05.

Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variable pengawasan dengan kinerja guru adalah $Y = 24,245 + 0,632 X_1$. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa pengawasan cukup signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya makin rendah motivasi berprestasi maka dapat diprediksi bahwa disiplinnya juga akan semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, dapat dilakukan dengan peningkatan pengawasan guru untuk bekerja. Motivasi tersebut dapat diberikan dengan berbagai cara, baik itu materil maupun non materil. Yang lebih penting adalah menumbuhkan pengawasan internal guru. Kusnadi dkk (2001: 330) menjelaskan bahwa pengawas yang baik adalah dari dalam (*internal*), hal ini dapat ditumbuhkan baik berbentuk materil atau non materil.

Hasil penelitian ini, terkait antara pengawasan dengan efektivitas kerja juga diilustrasikan oleh Daft (2009:6-7), "*managers*

use resources to attain organizational goals through the functions of planning, organizing, leading, and controlling" bagaimana pimpinan menggunakan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Pegawai yang memahami hakikat pengawasan akan menggunakan hasil dan kritikan sebagai bahan masukan untuk proses perbaikan guna pencapaian tujuan organisasi.

Mosley, Megginson, dan Pietri (2005:10) mengungkapkan bahwa, "*the function must be executed successfully to ensure that the other management functions are effectively performed.*" Pimpinan harus dapat memastikan bahwa fungsi pengawasan ini harus berjalan dengan baik untuk memastikan semua fungsi manajemen lainnya akan berkerja secara efektif. Stoner, Freeman, dan Gilbert pun mengungkapkan hal yang sama bahwa, "*control helps managers monitor the effectiveness of the planning, their organizing, and their leading activities.*" Pengawasan membantu pimpinan untuk memonitor fungsi yang lain berjalan secara efektif, baik itu perencanaan, pengorganisasian, maupun pendelegasian.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Tri Susanti dengan judul "Hubungan antara pengawasan dan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi utara", dengan hasil penelitiannya semakin efektif pengawasan terhadap pegawai, akan semakin tinggi pula efektivitas kerjanya.

Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, baik dalam bentuk uang, barang maupun jabatan atas pekerjaan yang dilakukannya terhadap organisasi. Dengan demikian indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah: (a) pemberian gaji; (b) pemberian insentif; (c) pemberian tunjangan; (d) kesempatan promosi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,340 dengan taraf signifikansi () 0,05

Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variabel kompensasi dengan kinerja guru adalah $Y = 7,729 + 0,794 X_2$. Hasil statistik ini menunjukkan

sangat signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya makin rendah kompensasi maka dapat diprediksi bahwa kinerja guru juga akan semakin rendah. Upaya meningkatkan kinerja guru dapat ditempuh dengan meningkatkan kompensasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh, Slocum dan Hellriegel (2007:435), *“the ability of rewards to motivate individuals or team to high performance was found to depend on six factors 1) availability; 2) timeliness; 3) performance contingency; 4) durability; 5) equity; 6) visibility”*. Kemampuan memberikan penghargaan dapat memotivasi individu atau tim agar berkinerja tinggi, hal ini bergantung pada enam faktor berikut: keterseediaan, ketepatan waktu, kemungkinan berkinerja, daya tahan, keadilan, dan dapat dilihat.

Hasil sesuai dengan penelitian Mukaromah dengan judul penelitiannya *“Hubungan antara pengawasan dan kompensasi dengan prestasi kerja guru di sma negeri se-kota bekasi”* dengan hasil penelitiannya semakin tinggi kompensasi, akan semakin tinggi pula prestasi kerja.

Hubungan antara Pengawasan bersama dengan Kompensasi dengan kinerja guru

Berkaitan dengan pengawasan, maka pengawasan yang dimaksud adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai suatu nilai kesuksesan

Persepsi, pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun lewat penciuman.

Kepemimpinan, pada hakekatnya adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motipengawasan bersama dengan kompensasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,385 dengan taraf signifikansi () 0,05.

Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variabel motivasi dan kinerja dengan kinerja pengawas adalah $Y = 28,945 + 0,716 X_1 + 0,445 X_2$. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa pengawasan dan kompensasi sangat signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya makin rendah pengawasan dan

kompensasi maka dapat diprediksi bahwa kinerja guru juga akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh, Kreitner dan Kinicki (2007:270), *“performance management is an organization wide system whereby managers integrate the activities of goal setting, monitoring and evaluating, providing feedback and coaching, and rewarding employees on a continuous basis”*. Manajemen kinerja merupakan sistem organisasi yang luas dimana manajer mengintegrasikan kegiatan penetapan tujuan, monitoring dan evaluasi, memberikan umpan balik dan pelatihan, dan penghargaan karyawan secara berkesinambungan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mukaromah dengan judul *“Hubungan antara pengawasan dan kompensasi dengan prestasi kerja guru di sma negeri se-kota bekasi”* dengan hasil penelitiannya Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan dan kompensasi secara bersama-sama dengan prestasi kerja. artinya semakin tinggi pengawasan dan kompensasi, semakin tinggi pula prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan yaitu sebagai berikut

Pertama, terdapat hubungan yang positif signifikan antara pengawasan dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sederhana hubungan antara variabel pengawasan dan kinerja guru 0,385 dengan taraf signifikansi () 0,05. Persamaan regresi sederhana yang didapat adalah $Y = 24,435 + 0,623 X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan skor variabel pengawasan dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun sebesar 0,623 satuan skor pada konstanta 24,435. Sebagian besar guru SMA Negeri 1 Ketahun memiliki pengawasan katagori sedang. Hal itu berarti bahwa semakin tinggi pengawasan, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Kedua, terdapat hubungan yang positif signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sederhana 0,583 hubungan antara dua variabel kompensasi dan kinerja guru adalah dengan taraf signifikansi () 0,05. Persamaan regresi sederhana yang didapat $Y = 7,829 + 0,7$

bahwa setiap peningkatan skor variabel kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun sebesar 0,794 satuan skor pada konstanta 7,829. Sebagian besar guru SMA Negeri 1 Ketahun memiliki kompensasi cukup baik. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Ketiga, secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif signifikan antara pengawasan dan kompensasi dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sederhana hubungan antara dua variabel pengawasan dan kompensasi dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Ketahun adalah 0,583 dengan taraf signifikansi () 0,05. Persamaan regresi ganda $Y = 28,945 + 0,716 X_1 + 0,445 X_2$, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor pengawasan dapat diprediksikan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,716 pada konstanta 28,945 dan setiap kenaikan 1 skor kompensasi dapat diprediksi akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,445 skor kinerja guru pada konstanta 28,945. Sebagian besar guru SMA Negeri 1 Ketahun memiliki pengawasan dan kompensasi dalam kategori baik. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengawasan dan kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Berdasarkan simpulan-simpulan khusus tersebut di atas, maka dapat ditarik simpulan umum bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan jalan peningkatan pengawasan dan kompensasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka pada bagian berikut ini perlu diberikan beberapa saran:

Pertama, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengawasan yang terus menerus dan berkesinambungan, dengan melibatkan peran serta berbagai pihak yang terkait, terutama kepala sekolah seperti pemberian fasilitas dan kenyamanan kerja, kesempatan promosi, pemberian imbalan materi

bagi guru yang berprestasi, membangkitkan jiwa kreativitas guru dengan menyediakan sarana dan prasarana yang tepat.

Kedua kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi yang terus menerus dan berkesinambungan, khususnya kepala sekolah untuk lebih memperhatikan figure seorang pemimpin yang dikehendaki oleh guru. Untuk itu, kepala sekolah perlu melakukan dialog secara langsung pada setiap guru dan terbuka terhadap kritik dan saran dari para guru. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus senantiasa memperhatikan situasi dan kondisi orang-orang yang dipimpinya. Prestasi pemimpin dalam lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh loyalitas guru terhadap pemimpinya.

Ketiga, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengawasan dan juga kompensasi yang terus menerus dan berkesinambungan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aguinis, Herman. 2009. *Performance Management*. New Jersey: Pearson Prentice.
- Ametembun, N.A. 1981. *Guru Dalam Organisasi Sekolah*. Bandung: IKIP Bandung
- Benis. 1989. *On Becoming a Leaders*. Reading Mass: Addison Wesley.
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice.
- Bogdan, Robert C dan Sari Knopp Biklen. 1982. *Qualitative Research For Education, An Education to Theory and Methods*. Boston Allyn and Bacon, Inc.
- Byars Lloyd L. and Rue Leslie W. 2008. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Carrel, Elbert dan Hatfield. 1995. *Human Resources Management, Fifth edition*. American Prentice Hall