

Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Ahmad Rivai*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul
 Jalan Pematang Pasir No. 27 Kel. Tanjung Mulia Hilir Kec. Medan Deli Kota Medan 20241 - Indonesia
Koresponden: ahmadrivai814@gmail.com

Kata Kunci:

*Pengawasan, Disiplin,
 Motivasi, Kinerja.*

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada guru SD Negeri di Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan yang berjumlah 208 orang. Untuk menentukan sampel digunakan pendekatan Mengingat besarnya jumlah populasi di atas, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang guru SD Negeri di Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*) dan wawancara (*interview*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Secara simultan, pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan.

Keyword:

*Control, Discipline,
 Motivation, Performance*

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of supervision, discipline and motivation on teacher performance in public elementary schools in the Education Office of the UPT Medan Area, Medan City, either partially or simultaneously. The population in this study was limited to the teachers of SD Negeri in the UPT Education Office, Medan Area, Medan City, totaling 208 people. Approach is used to determine the sample. Given the large number of populations above, the researcher determines the number of samples using the Slovin formula. Thus the sample in this study was 68 public elementary school teachers in the UPT Education Office, Medan Area, Medan City. Data collection techniques in this study were questionnaires (*Questioner*) and interviews (*interview*). While the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regression, t test, and F test and the determinant coefficient. The results showed that partially, supervision, discipline and motivation had a positive and significant effect on the performance of teachers at the State Elementary School of the UPT Education Office, Medan Area, Medan City. Simultaneously, supervision, discipline and motivation have a positive and significant effect on the performance of teachers at the State Elementary School of the Education Office of the UPT District of Medan Area, Medan City*

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Rivai, A., (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasi, disiplin dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (guru). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Robbins, 2013), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah: "motivasi dan disiplin", sedangkan Byar dan Rue dalam (Sutrisno, 2011) mengemukakan bahwa: "salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan yang baik adalah mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana pengawasan dilakukan, disiplin diterapkan, dan bagaimana cara memberikan motivasi yang efektif, agar guru dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Begitu pula dengan Dinas Pendidikan UPT Medan Area yang dipimpin oleh seorang kepala dinas UPT memiliki wewenang untuk membina dan mengawasi proses belajar mengajar di tingkat sekolah Taman Kanak-kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD) baik negeri maupun swasta di wilayah kerja Kecamatan Medan Area. Dimana UPT Medan Area ini membina dan mengawasi sebanyak 23 sekolah tingkat Sekolah Dasar Negeri (SDN), 9 sekolah tingkat Sekolah Dasar Swasta (SDS) dan 8 sekolah tingkat Taman Kanan-kanak (TK).

Untuk keberhasilan proses belajar mengajar pada Dinas Pendidikan UPT Medan Area diangkat Guru dengan status pegawai negeri sipil yang memiliki tugas sebagai tenaga pengajar di unit kerja masing-masing. Kinerja guru sangatlah penting dalam menunjang keberhasilan visi dan misi masing-masing unit kerja. Namun berdasarkan riset awal yang penulis lakukan masih di temui beberapa guru yang memiliki kinerja yang kurang optimal, hal ini terlihat dari adanya guru yang tidak lengkap dalam hal perangkat mengajar seperti RPP, Silabus, Program Tahunan, Program Semester sehingga guru dalam mengajar tidak menggunakan perangkat pengajar. Selain itu ada beberapa guru yang kurang lengkap dalam hal pembuatan administrasi kelas, sehingga guru tersebut kurang memiliki data-data yang jelas, baik keadaan dan kondisi siswa maupun hasil evaluasi siswa.

Dalam upaya peningkatan kinerja guru haruslah memperhatikan pengawasan, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika dilakukan dengan pengawasan yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain pengawasan pada guru sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada pengawasan.

Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja, seperti terlihat dalam permasalahan yang terjadi di instansi kerja yaitu kerja yang tidak sesuai dengan prosedur, guru yang tidak membuat perangkat mengajar, melakukan kegiatan lain pada jam mengajar, sehingga Akan berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi yang tidak efisien dan efektif.

Demikian pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi, menjadikan hal ini perlu dianggap sebagai suatu hal yang serius. Banyak terjadi di lapangan, pengawasan yang tidak dilakukan kurang efektif seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan jam

keluar guru serta pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan, berakibat pada rendahnya kinerja guru, dan bermuara kepada kegagalan dalam mencapai tujuan

Selain pengawasan, disiplin juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada guru. Hasibuan, (2017) menyatakan: "Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal."

Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Permasalahan mendasar yang berkaitan dengan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan UPT Medan Area yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain adanya beberapa guru yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, selain itu masih sering ditemui guru yang datang terlambat dan meninggalkan ruangan pada saat jam mengajar.

Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja guru adalah motivasi dari guru itu sendiri. Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Permasalahan awal yang ditemui pada studi pendahuluan berkaitan dengan motivasi diantaranya adalah rendahnya tingkat motivasi dari beberapa guru dalam hal mengajar, hal ini disebabkan masih kurangnya bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru yang memiliki kemampuan lebih dan kurangnya guru untuk mengerahkan dan menunjukkan kecakapan kerja serta potensinya, sehingga berdampak pada cara kerja guru yang kurang baik seperti adanya beberapa guru yang tidak berada di dalam kelas pada saat jam mengajar, dan guru yang tidak lengkap khususnya dalam hal perangkat mengajar dan administrasi kelas.

Wibowo, (2011) mengatakan bahwa: "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dengan kata lain kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya". (Mangkunegara, 2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Rivai, 2009) menyatakan: "Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan.

(Handoko, 2011) mengemukakan: "Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Julitriarsa & Suprihanto, (2001), pengawasan adalah tindakan suatu proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahanitu, begitu juga menjaga agar pelaksanaannya tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan. Manullang, (2012) mengemukakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlumengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Siagian, (2014), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Selanjutnya (Rivai, 2009) menyatakan Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik, untuk lebih jelasnya berikut pendapat Manullang, (2012) yang menyatakan: "Motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Menurut McCormick dalam Mangkunegara, (2017), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Nawawi, (2011), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. (Rivai, 2009) yang menyatakan: "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian asosiatif, menurut Juliandi, et al., (2015) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini akan mengumpulkan data sampel penelitian, sampel penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada guru SD Negeri di Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan yang berjumlah 208 orang guru pegawai negeri sipil. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah adalah 68 orang guru SD Negeri di Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan (angket) yang diberikan kepada responden penelitian yaitu guru SD Negeri di Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

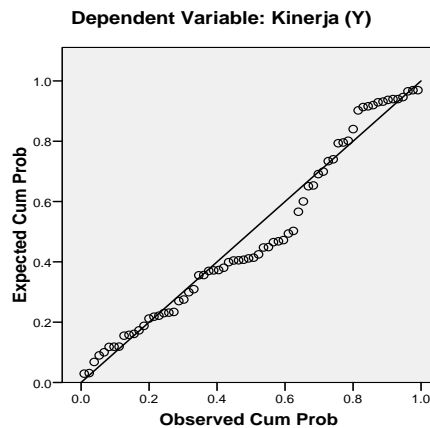
Hasil Penelitian

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, et al., 2015).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinieritas.

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

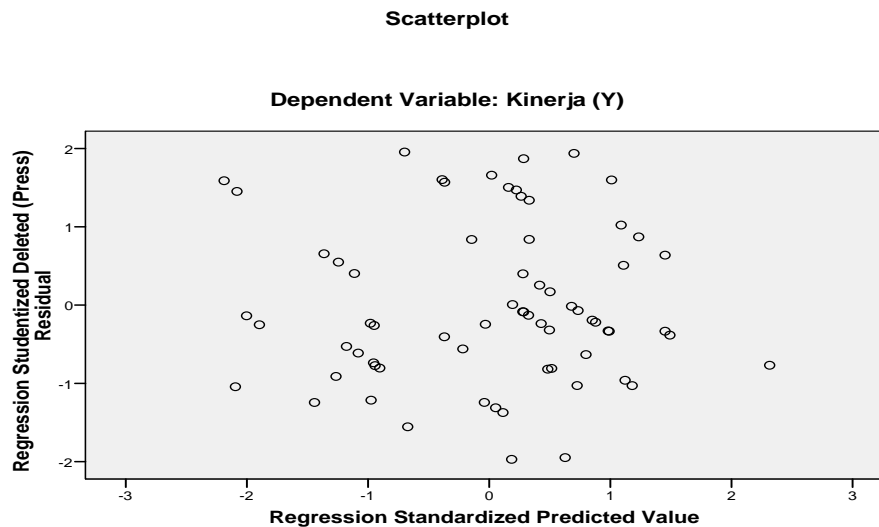
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| Model | | | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 1,654 | 3,832 | | ,432 | ,667 | | |
| | Pengawasan (X1) | ,283 | ,088 | ,299 | 3,202 | ,002 | ,854 | 1,171 |
| | Disiplin (X2) | ,311 | ,095 | ,313 | 3,255 | ,002 | ,808 | 1,238 |
| | Motivasi (X3) | ,354 | ,098 | ,349 | 3,597 | ,001 | ,795 | 1,258 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Ketiga variabel independen yakni X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar . Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Koefisien Regresi

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,654 | 3,832 | | ,432 | ,667 |
| | Pengawasan (X1) | ,283 | ,088 | ,299 | 3,202 | ,002 |
| | Disiplin (X2) | ,311 | ,095 | ,313 | 3,255 | ,002 |
| | Motivasi (X3) | ,354 | ,098 | ,349 | 3,597 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 1,654$$

$$b_1 = 0,283$$

$$b_2 = 0,311$$

$$b_3 = 0,354$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (pengawasan, disiplin dan motivasi) adalah: $Y = 1,654 + 0,283 X_1 + 0,311 X_2 + 0,354 X_3$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

Nilai konstanta sebesar 1,654 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu pengawasan, disiplin dan motivasi dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja sebesar 1,654%. Nilai koefisien refresi $X_1 = 0,283$ menunjukkan apabila pengawasan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan sebesar 0,283. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,311$ menunjukkan apabila

disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan sebesar 0,311. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,354$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan sebesar 0,354. Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (pengawasan, disiplin dan motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika pengawasan, disiplin dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel motivasi (X_3) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara ketiga variabel bebas terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji t

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,654 | 3,832 | | ,432 | ,667 |
| | Pengawasan (X1) | ,283 | ,088 | ,299 | 3,202 | ,002 |
| | Disiplin (X2) | ,311 | ,095 | ,313 | 3,255 | ,002 |
| | Motivasi (X3) | ,354 | ,098 | ,349 | 3,597 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- 1) Pengaruh Pengawasan kerja Terhadap Kinerja
Dari tabel 5, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Pengawasan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,202 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika pengawasan pada guru terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan.
- 2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja
Dari tabel 5, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (y) $t_{hitung} 3,255 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa disiplin (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika disiplin pada guru terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan.
- 3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
Dari tabel 5, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja (y) $t_{hitung} 3,597 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika motivasi pada guru terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan.

Berdasarkan hasil di atas dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana H_0 ditolak dan H_a Diterima. Adapun daerah penerimaan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut ini.

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : pengawasai (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Ketentuannya, jika nilai probabilitas F

(Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 308,324 | 3 | 102,775 | 23,299 | ,000 ^a |
| | Residual | 282,308 | 64 | 4,411 | | |
| | Total | 590,632 | 67 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Pengawasan (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel 6 di atas adalah $23,299 > F_{\text{tabel}} 3,14$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengawasan (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika pengawasan, disiplin dan motivasi secara bersama-sama pada guru terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 7. Nilai R - Square

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,723 ^a | ,522 | ,500 | 2,10025 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Pengawasan (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa pengawasan, disiplin dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja, dan dengan melihat Adjusted R-Square adalah 0,500, maka diketahui bahwa kontribusi pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja sebesar 50,00%. Artinya variabel pengawasan, disiplin dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja adalah 50,00% sedangkan sisanya sebesar 50%, dikontribusi variabel lain yang tidak diteliti seperti kemampuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, iklim organisasi dan lainnya.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengawasan, disiplin dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan, artinya jika pengawasan yang telah dilakukan terus ditingkatkan dan lebih diperbaiki maka kinerja guru akan ikut meningkat. Untuk meningkatkan pengawasan terhadap guru pegawai negeri sipil dilakukan pengawasan melekat. Pengawasan melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat pemerintah di setiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja didalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat tercapai secara

efektif dan efisien. Bila pengawasan melekat bisa berjalan sebagaimana mestinya, dapat dipastikan bahwa kelemahan-kelemahan sebagaimana diungkapkan diatas dapat diminimalkan, sehingga disiplin dan prestasi kerja akan meningkat, penyalahgunaan wewenang berkurang, efisien dan efektivitas penggunaan dana dan sumber daya lainya akan meningkat, kualitas pelayanan dan kepuasan public akan meningkat, suasana kerja akan lebih tertib dan teratur sesuai prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintah yang baik.

Pengawasan yang dilakukan terhadap Guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari setiap guru di lingkungan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan telah mengetahui dan selalu berusaha untuk mengikuti standar pelaksanaan pengawasan selama menjalankan kegiatan belajar mengajar. Selain itu pengawas sekolah telah melakukan pengawasan secara objektif dan langsung ke dalam kelas ketika guru mengajar dan hasil pengawasan telah diberikan kepada setiap guru secara tertulis. Jika guru mendapatkan kesalahan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar, guru tersebut akan mendapatkan pembinaan dari pengawas sekolah dan guru bersedia untuk mengubah cara mengajar sesuai dengan arahan yang diberikan. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Manullang, 2012), pengawasan dilakukan untuk mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas, atau dengan kata lain pengawasan meningkatkan kinerja pegawainya. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai (Jufrizen, 2016), (Dewi, 2012) dan (Jufrizen, 2017).

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan, artinya jika disiplin yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja guru akan ikut meningkat. Dalam peningkatan menegakkan disiplin guru, ada baiknya menggunakan tiga macam sifat disiplin, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Disiplin guru diharapkan bisa menerapkan ketiga macam sifat tersebut. Disiplin bisa diartikan sebagai suatu rasa patuh dan taat yang muncul yang disebabkan adanya kesadaran serta dorongan yang terjadi dari dalam diri orang tersebut. Bagi guru, disiplin waktu dalam mengajar adalah hal yang sangat berpengaruh pada prestasi siswa. Guru harus menjadi panutan dan tauladan bagi setiap muridnya, jadi dengan demikian setiap murid akan mempunyai motivasi untuk bisa belajar lebih giat. Kedisiplinan guru akan memotivasi belajar siswa yang akan berpengaruh pada prestasi belajar siswa. Demikian pula sebaliknya jika guru tidak disiplin mungkin murid akan malas sehingga berpengaruh pada hasil belajar. Untuk itu, disiplin guru dituntut untuk dalam hal waktu mengajar supaya tujuan yang diharapkan bisa dicapai dengan baik. Disiplin guru di SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat dari disiplin guru di SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan melalui tingkat kehadiran yang tinggi, dan guru selalu berusaha untuk datang dan pulang tepat waktu serta selalu mematuhi peraturan seperti menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan yang diberlakukan. Guru selalu berada di dalam kelas untuk memberikan pembelajaran kepada siswa pada jam mengajar dan selama melakukan pengajaran sesuai dengan RPP yang dibuat oleh guru tersebut. Setiap kegiatan guru telah sesuai dengan tugas yang diembannya sebagai seorang guru dengan cara menunjukkan hasil kerja yang terbaik dengan peningkatan kemampuan anak didiknya.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (M. S. . Hasibuan, 2017) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Beberapa hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh signifikan positif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2018), (Arif, et al., 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Arda, 2017), (Prayogi & Nursidin, 2019), (Saripuddin & Handayani, 2017) dan (Yusnandar, et al., 2020).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan, artinya jika motivasi guru lebih ditingkatkan lagi maka kinerja guru akan ikut meningkat. Peningkatan pemberian motivasi terhadap guru sangat penting, dimana motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Yang dimaksud kinerja ialah apa yang telah dicapai, prestasi kerja yang dilihat, atau kemampuan kerja. Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja Guru diantaranya, dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, dan penghargaan terhadap tugas. Kinerja guru dapat diukur dari tugas utama guru, yaitu kinerja guru dalam mendesain program pengajaran dan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Dewasa ini pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi dan sertifikasi guru dengan disyiahkannya UU guru dan dosen yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru.

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dalam rangka menuju era informasi dan era teknologi sekaligus era globalisasi, maka seorang guru harus meningkatkan SDM yang ada pada dirinya. Untuk mencetak SDM guru yang berkualitas, yang mampu bersanding bahkan bersaing dengan Negara Maju diperlukan guru dan tenaga kependidikan yang profesional, yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan. Hal ini penting, terutama jika dikaitkan dengan berbagai kajian dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa guru memiliki peranan yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta membentuk kompetensi peserta didik. Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik, maka guru harus mempunyai kinerja yang baik, yaitu seorang guru harus mempunyai kemampuan, kemauan, dan usaha dalam kegiatan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar.

Motivasi guru di SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat dari motivasi guru di SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan yang tinggi hal ini disebabkan pada gaji yang telah memenuhi kebutuhan fisik guru dan keluarga, selalu mendapatkan insentif bagi guru yang berprestasi sehingga menambah tingkat motivasi guru untuk terus berprestasi. Motivasi guru juga dapat dilihat dari guru selalu menunjukkan rasa hormat dan saling menghargai kepada pimpinan dan sesama guru lainnya dan guru di SD Negeri Dinas UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian lain menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen et al., 2020), (Farisi, et al., 2020) dan (Gultom, 2014).

Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap peningkatan kinerja Guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan, artinya jika pengawasan, disiplin dan motivasi ditingkatkan secara bersama maka kinerja guru akan ikut meningkat. Kinerja guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan sudah baik hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian guru telah menunjukkan kinerja yang baik, dimana dalam memberikan pengajaran kepada siswa guru selalu menggunakan metode pengajaran yang tepat dan selalu bertanggung jawab dalam mengajar. Guru juga dapat menangani kesulitan belajar siswa dan materi pengajaran selalu

dapat disampaikan sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu guru juga selalu melaporkan hasil evaluasi belajar siswa kepada kepala sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial atau simultan pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Berdasarkan kesimpulan dapat diberikan saran yaitu untuk meningkatkan kinerja, ada baiknya selalu memberikan pengawasan yang melekat kepada setiap guru tanpa harus membedakan antara guru satu dengan lainnya. Dimana pengawasan harus dilakukan langsung di dalam kelas agar guru dapat menjaga cara mengajarnya untuk dapat lebih baik lagi. Mengingat disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja para guru, maka hendaknya disiplin tersebut benar-benar diperhatikan seperti dengan selalu memperhatikan tingkat kehadiran guru baik datang maupun pulang, selain itu diharapkan kepada guru untuk dapat masuk kedalam ruang pada saat jam pelajaran agar materi pelajaran dapat disampaikan sesuai target. Hendaknya pemerintah lebih memperhatikan kesejahteraan guru dengan cara memberikan insentif sertifikasi tepat waktu, agar nantinya motivasi guru lebih meningkat yang akan berdampak pada kinerja guru tersebut. Diharapkan bagi Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area untuk lebih meningkatkan pengawasan, disiplin dan motivasi agar kinerja guru di lingkungan tersebut dapat meningkat dengan cara memilih pengawas sekolah yang lebih kompeten dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji lebih dalam lagi faktor-faktor kinerja guru diantaranya faktor pengawasan, disiplin dan motivasi, dan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian-penelitian berikutnya.

REFERENSI

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263-276).
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. *Jurnal Nominal, I Nomor 1*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134-147).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181-195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Fakultas Ekonomi UMSU*, 2(1).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. In F. Zulkarnain (Ed.), . Medan : UMSU PRESS.
- Julitriarsa, D., & Suprihanto, J. (2001). *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sariuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 419–428.
- Siagian, S. P. (2014). *Maajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama.)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.