

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU PADA SDN 179
TANJUNG JABUNG TIMUR KECAMATAN
NIPAH PANJANG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

Nama : RD Yoga Nurdiansyah

Nim : 1800861201263

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : RD. Yoga Nurdiansyah
Nim : 1800861201263
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pengawasan Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang

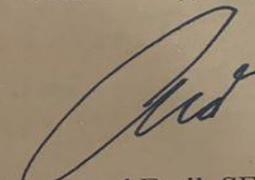
Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 07 Juni 2022

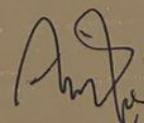
Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II


(Sakinah AS, SE, MM)


(Muhammad Emil, SE, MM)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

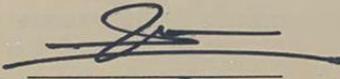
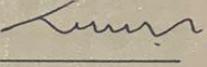
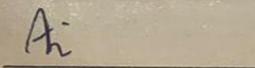

(Anisah, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 22 Juni 2022
Jam : 13.30-15.30 Wib
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

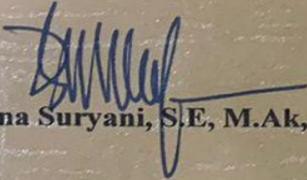
PANITIA PENGUJI

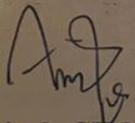
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Said Almaududi, SE, MM	Ketua	
Muhammad Emil, SE,MM	Sekretaris	
Hj. Reni Devita, SE, MM	Penguji Utama	
Sakinah AS, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Dr. Hj Arna Suryani, S.E, M.Ak,Ak,CA, CMA


Anisah, SE,MM

ABSTRACT

(RD. YOGA NURDIANSYAH / 1800861201263 / 2022 / THE EFFECT OF WORK SUPERVISION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON SDN 179 TANJUNG JABUNG TIMUR KECAMATAN NIPAH PANJANG / SUPERVISOR I SAKINAH AS, SE, MM. / SUPERVISOR II MUHAMMAD EMIL, SE, MM.)

Work supervision plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the work supervision and performance of employees at work, and to find out and analyze the effect of work supervision employee performance at work in SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

Research methods in this study is descriptive and quantitative method. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count $Y = 1,116 + 0,527X + e$. The test of determination with R^2 of 37,6%. T test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 0,3338$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected.

To analyze the effect of work supervision on performance of employees on SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang. The distribution of questionnaires with a population of 35 people in 2021, then the formula used to find samples according to Istijanto (2009 :114) so that the sample in this study amounted to 35 people respondent.

Work supervision regression coefficient (X) is 0,525, meaning that work supervision (X) has increased by 1%, so performance of employees at work (Y) SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang. The coefficient of determination is known from the value of $R^2 = 0,376$ (37,6%) which means that work supervision (X) is able to explain performance of employees at work (Y) at the SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang that is equal to 37,6% and the remaining 62,4% is influenced by other variables. Not investigated in this study. Based on t-test, t-count value is 3,547 and the t-table is 0,3338. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 0,3338$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. Meaning that Work supervision affect performance of employees at work at SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

Keyword : Work Supervision and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya M. Zaini dan Ibu saya Yulia farneli dan saudara kandung saya RD. Yuda Anggara yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Sakinah AS, SE, MM dan Bapak Muhammad Emil, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Muhammad Alhudhori, SE, MM., selaku Pembimbing Akademik.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada pihak sekolah yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, 07 Juni 2022

RD Yoga Nurdiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Konsep Ekonomi	10
2.1.2 Konsep Manajemen	11
2.1.3 Fungsi Manajemen	12
2.1.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.6 Konsep Guru.....	19
2.1.7 Konsep Pengawasan Kerja	21
2.1.8 Jenis-jenis Pengawasan Kerja	22
2.1.9 Tujuan Pengawasan Kerja	23
2.1.10 Dimensi Pengawasan Kerja.....	24
2.1.11 Indikator Pengawasan Kerja.....	27
2.1.12 Konsep Kinerja.....	29
2.1.13 Tujuan Kinerja.....	31

2.1.14	Dimensi Kinerja	32
2.1.15	Indikator Kinerja	36
2.1.16	Kerangka Pemikiran	38
2.1.17	Hipotesis Penelitian.....	39
2.2	Metode Penelitian.....	39
2.2.1	Metode Penelitian Yang Digunakan	39
2.2.2	Jenis dan Sumber Data	40
2.2.3	Metode Pengumpulan Data.....	41
2.2.4	Populasi dan Metode Penarikan Sampel	41
2.2.5	Metode Analisis.....	42
2.2.6	Alat Analisis	43
	1. Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	43
	2. Koefisien Korelasi	43
	3. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)	44
	4. Uji t	44
2.2.7	Operasional Variabel.....	45
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
3.1	Sejarah Perusahaan.....	48
3.2	Visi dan Misi Perusahaan	49
3.3	Struktur Organisasi.....	50
3.4	Uraian Pekerjaan	52
3.5	Ruang Lingkup Perusahaan.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Karakteristik Responden.....	54
4.1.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.1.1.2	Responden Berdasarkan Umur	55
4.1.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.1.1.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.1.2	Deskripsi Variabel Pengawasan Kerja Kepala Sekolah	56
4.1.3	Deskripsi Variabel Kinerja	60
4.1.4	Pengaruh Pengawasan Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur	

Kecamatan Nipah Panjang.....	66
4.1.4.1 Persamaan Regresi.....	66
4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	67
4.1.4.3 Uji Hipotesis t.....	68
4.2 Analisis dan Pembahasan	68
4.2.1 Analisis Pengawasan Kerja SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.....	68
4.2.2 Analisis Kinerja SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.....	69
4.2.3 Analisis Pengaruh Pengaruh Pengawasan Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang	71
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	73
5.1 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah Guru SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang....	2
1.2.	Jumlah Siswa SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang ..	3
1.3.	Program Kerja Guru SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang	5
1.4.	Data Kelulusan Siswa/Siswi SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang	8
2.1.	Operasional Variabel.....	46
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	54
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.	55
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap indikator Kontrol Masukan	57
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kontrol Perilaku	58
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator. Kontrol Pengeluaran	59
4.8.	Rekap Jawaban Indikator Pengawasan Kerja	60
4.9.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Target.....	61
4.10.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja.....	62
4.11.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Waktu Penyelesaian.....	63
4.12.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Taat Asas	64
4.13.	Rekap Jawaban Indikator Kinerja	65
4.14.	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	66
4.15.	Uji Korelasi dan Determinasi.....	67
4.16.	Uji Hipotesis t (Parsial)	68
4.17.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 6 Item Pengawasan Kerja	69
4.18.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Item Kinerja	70

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
3.1	Struktur Organisasi	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bentuk utama suatu organisasi yang menjadi faktor sentral dalam segala aktivitas organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena memiliki kemampuan seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam pencapaian tujuan.

Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja, mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat dapat memacu instansi atau perusahaan serta sekolah untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengawasan sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan kerja para karyawan. Menurut Siagian (2018 : 258), "Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan

kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Karyawan dalam bekerja, memiliki keterbatasan kemampuan untuk memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja ataupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi berulang kali. Pengawasan di bidang manusia dan kegiatan-kegiatannya yang bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja. Titik berat pengawasan sesungguhnya adalah pada manusianya, karena manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan itu.

Adapun jumlah guru pada SDN 179 Tanjung Timur Kecamatan Nipah Panjang Tahun 2017-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Guru SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang
Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Guru (Orang)	Perkembangan (%)
2017	30	-
2018	31	3,33
2019	33	6,45
2020	34	3,03
2021	35	2,94

Sumber : SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang 2022

Dari keterangan tabel 1.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang mengalami peningkatan, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2017 jumlah guru berjumlah 30, kemudian tahun 2018 meningkat menjadi 31 guru dengan persentase perkembangan (3,33%), kemudian tahun 2019 menurun mencapai 33 guru dengan persentase perkembangan (6,45%), kemudian 2020 meningkat menjadi 34 guru dengan persentase perkembangan (3,03%), kemudian tahun 2021 meningkat menjadi 35 gurudengan persentase perkembangan (2,94%).

SDN 179 Tanjung Timur Kecamatan Nipah Panjang merupakan salah satu sekolah yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan. Dalam menjalankan organisasinya SDN 179 Tanjung Timur memerlukan karyawan atau guru yang mampu bekerja secara baik dan dapat mengejar target yang ditetapkan oleh sekolah. Hal ini tidak terlepas dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sekolah terhadap gurunya sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan. Adapun jumlah siswa pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang Tahun 2017-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Siswa SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang
Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Siswa (Orang)	Perkembangan (%)
2017	480	-
2018	526	8,33
2019	502	(3,84)
2020	540	8
2021	510	(5,55)

Sumber : SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang 2022

Dari keterangan tabel 1.2 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah siswa pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang mengalami fluktuasi, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2017 jumlah siswa berjumlah 480, kemudian tahun 2018 meningkat menjadi 526 siswa (8,33%), kemudian tahun 2019 menurun mencapai 502 siswa (-3,84%), kemudian 2020 meningkat menjadi 540 siswa (8%), kemudian tahun 2021 menurun menjadi 510 siswa (-5,55).

Pimpinan sekolah, dalam melaksanakan pengawasan terhadap siswa biasanya menggunakan teknik pengawasan langsung, yaitu pimpinan organisasi atau sekolah mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang dijalankan oleh kinerja gurunya. Karena banyaknya tugas seorang pimpinan maka tidak mungkin dapat melaksanakan pengawasan secara langsung karena itu sering pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh atau pengawasan yang dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Kelemahan dari pengawasan tidak langsung itu ialah para bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja dan yang menyenangkan pimpinan saja. Jadi, suatu pengawasan tidak dapat berjalan dengan baik apabila hanya bergantung pada laporan saja. Pengawasan Kepala Sekolah SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang meliputi :

1. Disiplin masuk dan pulang guru,
2. Pembinaan Guru dalam proses mengajar,
3. Penggunaan anggaran/dana BOS yang transparan dan adil,
4. Berperan aktif dalam kegiatan penting sekolah.
5. Pemberian sanksi bagi siswa/guru yang melanggar aturan sekolah.

Semakin baik sistem pengawasan

yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan, maka kinerja guru dapat meningkat, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Sebaliknya semakin buruk sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para guru maka akan berdampak pada kinerja guru yang menurun sehingga akan menghambat tercapainya tujuan instansi yaitu SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang. Kinerja guru SDN 179 Tanjung Timur Kecamatan Nipah Panjang dari sisi peninjauan lapangan belum tercapai sepenuhnya, Ini terlihat dari seringnya siswa mengalami penurunan prestasi. Sehingga pengawasan guru disini dinilai sangat penting untuk meningkatkan prestasi siswa di sekolah tersebut. Adapun program kerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang Tahun 2017-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Program Kerja Guru Pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur
Kecamatan Nipah Panjang
Tahun 2017 – 2021

No	Program Kerja Guru
A.	Proses Belajar Mengajar
1.	Memahami buku kurikulum
2.	Menyusun silabus
3.	Membuat rencana pembelajaran
4.	Mengajar
5.	Membuat program tahunan
6.	Membuat program semester
7.	Melaksanakan tagihan KD/Blok
8.	Mengoreksi hasil tagihan
9.	Melaksanakan program perbaikan
10.	Melaksanakan pengayaan
11.	Membina siswa bermasalah
B.	Program Umum
1.	Menyusun program kerja
2.	Mengevaluasi kerja semester lalu
3.	Konsultasi dengan KTU
4.	Mengarsipkan surat
5.	Mengikuti upacara bendera

	Melaksanakan presensi harian
C.	Program Pengembangan
1.	Komunikasi dengan guru sekolah lain
2.	Pengadaan buku pengayaan
3.	Pembuatan bahan ajar/modul
4.	Pengadaan alat peraga
5.	Mengikuti seminar/lokakarya
6.	Mengikuti penataran kompetensi

Sumber : SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang 2022

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, maka dapat diketahui program kerja guru pada SDN 179 Tanjung Timur Kecamatan Nipah Panjang itu terdiri dari 3 program yaitu : A. Program Belajar Mengajar, B. Program Umum, dan C. Program Pengembangan.

Adapun data kelulusan siswa/siswi pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang Tahun 2017-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Kelulusan Siswa/Siswi SDN 179 Tanjung Jabung Timur
Kecamatan Nipah Panjang
Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Siswa Lulus (Orang)	Target Kelulusan (%)	Pencapaian (%)
2017	96	100%	100%
2018	86	100%	100%
2019	112	100%	100%
2020	98	100%	100%
2021	110	100%	100%

Sumber : SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas data kelulusan siswa/siswi pada SDN 179 Tanjung Timur Kecamatan Nipah Panjang rata-rata lulus semua, karna kelulusan siswa/siswi bukan berdasarkan UN, melainkan kelulusan dari siswa/siswi tersebut

diserahkan sepenuhnya kepada guru siswa/siswi tersebut. Karna gurulah yang tau kemampuan dari anak siswa/siswi tersebut. Akan tetapi dari data tersebut jumlah siswa/siswi yang lulus dari tahun 2017 sampai tahun 2021 mengalami fluktuasi. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dari itu jika capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu, integritas, semangat berprestasi, perhatian pada kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, maka dampaknya pasti terhadap input dan output siswa pada SDN 179 Tanjung Timur Kecamatan Nipah Panjang. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, maka dalam menyusun skripsi ini penulis memutuskan mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti antara lain:

1. Jumlah guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang terus meningkat dari tahun 2017-2021, tetapi tidak diikuti dengan peningkatan kinerja.
2. Pengawasan kerja belum optimal. Berdasarkan data program kerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.
3. Kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang belum optimal. Berdasarkan data jumlah kelulusan siswa/siswi SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang dimana jumlah siswa/siswi yang lulus dari tahun 2017-2021 mengalami fluktuasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengawasan kerjadan kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pengawasan kerja dan kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu pihak sekolah dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Selain manfaat akademis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Menurut Alwi, dkk (2013:312) tinjauan pustaka adalah sebuah kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada sebelumnya diatas rencana penelitian. Dalam hal ini serupa bahwa tinjauan pustaka ialah fungsi hipotesis dalam penelitian.

2.1.1 Konsep Ekonomi

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu οἶκος (oikos) yang berarti keluarga (rumah tangga), dan νόμος (nomos) berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh Xenophone (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul Oikonomikus (Nazir, 2010:14).

Menurut Samuelson (di dalam Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana oran-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Mankiw (Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

2.1.2 Konsep Manajemen

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2014;2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Almaududi (2021;55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia

dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Abdul, 2011: 2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan

mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan,

penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Henry Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda

seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Desseler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut

ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintergrasian

Pengintergrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama dengan perusahaan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.6 Konsep Guru

Guru adalah seseorang yang berjasa dalam dunia pendidikan, karena guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan bagi murid-muridnya di sekolah. Selain memberikan ilmu pengetahuan, guru juga merupakan orang

tua kedua bagi siswa atau siswi disekolah. Dimana gurulah yang mengetahui sifat dan perilaku murid-muridnya disekolah. Guru mendidik moral bagi siswa atau siswinya disekolah. Guru akan marah jika siswa atau siswi disekolah tidak menaati peraturan yang berlaku disekolah. Sebaliknya guru akan senang jika siswa dan siswi nya mau menaati peraturan yang berlaku disekolah. Guru memiliki sifat yang baik, pemaarah, tegas, dan tidak sombong. Guru juga merupakan pahlawan tanpa tanda jasa. Dimana guru tidak meminta balasan terhadap siswa atau siswinya disekolah terhadap ilmu yang telah ia ajarkan kepada siswa atau siswi nya disekolah. Meskipun siswa atau siswi nya sudah menjadi orang yang sukses atau orang yang hebat. Menurut Nawawi (2015: 280) Guru adalah orang dewasa, yang karena peranannya berkewajiban memberikan pendidikan kepada anak didik. Orang tersebut mungkin berpredikat sebagai ayah atau ibu, guru, ustadz, dosen, ulama dan sebagainya. Guru merupakan unsur penting dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Djamarah (2015: 280) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat di tarik kesimpulan bahwa pengertian guru adalah seseorang yang berkewajiban untuk mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain, sehingga dia dapat menjadikan orang lain menjadi orang yang cerdas. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan

melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

2.1.7 Konsep Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan sangat penting karena tanpa ada pengawasan yang baik, tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi maupun bagi para pegawainya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal - hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2016 : 359), “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.” Sedangkan Menurut Siagian (2018 : 258), “Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015:653) 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 (2016:289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang Siagian Atmodiwiryo dalam Satriadi (2016:290) 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 (2016:290) 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.

2.1.8 Jenis-Jenis Pengawasan Kerja

Jenis-jenis pengawasan menurut Siagian (2011:115) ada dua yakni pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung:

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, pengawasan ini biasanya dalam bentuk inspeksi langsung.
2. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dari jauh berupa laporan yang telah disampaikan oleh para bawahannya, laporan ini dapat berupa tertulis dan lisan.

2.1.9 Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan sangat diperlukan karena mempunyai tujuan-tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakannya. Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi karena tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang telah direncanakan dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan-hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan korektif yang perlu.

Menurut Mukarom (2015:190), "Tujuan Pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas pemerintah adalah :

1. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

3. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam perencanaan atau tidak.

Sedangkan menurut Feriyanto dkk (2015 :67) Tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan ruang reguler bagi supervisi guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka.
2. Untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Untuk menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.
4. Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan profesional yang lebih baik.
5. Untuk menjadi pro-aktif bukan re-aktif.
6. Untuk memastikan kualitas pekerjaan.

2.1.10 Dimensi Pengawasan Kerja

Dimensi pengawasan kerja menurut Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme positif mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi, sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*Selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu

yang dipilih, Seperti : Seleksi pada materi yang diajukan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan di tingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/Bonus.

Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik ada beberapa dimensi-dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas. Handoko dalam Satriadi (2016:290) mengatakan terdapat 5 dimensi pengawasan yaitu :

1. Penetapan standar hasil yang diinginkan
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
4. Perbandingan pelaksanaan standar dan analisa penyimpangan
5. Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan

Sedangkan Robbins and Coulter (2010:45) terdiri dari empat dimensi yaitu:

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan 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 koreksikoreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan

(deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.1.11 Indikator-Indikator Pengawasan Kerja

Indikator pengawasan kerja menurut Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme positif mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi, sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*Selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada materi yang diajukan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan di tingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual,

dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/Bonus.

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016:290) 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.

2.1.12 Konsep Kinerja

Menurut Stolovitch and Keeps (1992:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donnelly, dkk (1994:24), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Muhammad Zainur (2010: 41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.1.13 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian

aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2.1.14 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dimensi kinerja pegawai menurut Wibiwo (2016:160) adalah sebagai berikut:

1) Produktifitas

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktifitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat pekerja dalam seminggu.

2) Kualitas

Kualitas, biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan. Pada dasarnya, ukuran 5 dikatakan dengan yang dilakukan.

4) *Cycle Time*

Cycle Time yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses. pengukuran *Cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

5) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan Sumber Daya dapat di terapkan untuk mesin, computer, kendaraan bahkan orang. Tingkat Pemanfaatan Sumber Daya Kerja 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru di pergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

6) Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, meniadakan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, dan dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan sehingga seorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.15 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Surdamayanti (2016:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator kinerja Menurut Edison dkk. (2016:195) terdiri dari:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

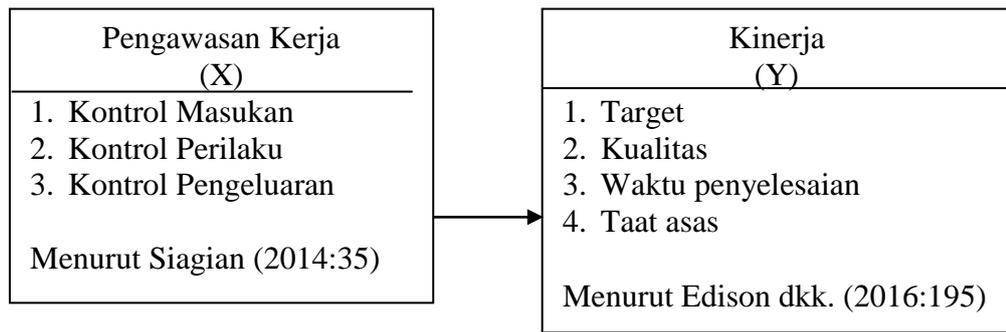
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.16 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang”. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 1.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.17 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga pengawasan kerja dan kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang berada pada kriteria baik.
2. Diduga pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara pengawasan kerja terhadap kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau

hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Creswell (2012: 13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi:

1. Data primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang mengenai factor pendukung kinerja guru.

2. Data sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai SDN 179 Tanjung Jabung Timur
Kecamatan Nipah Panjang
2. Angket (Kursioner)

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Reseacrh*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Populasi dan Metode Penarikan Sample

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang tahun 2021 sebanyak 35 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden atau sample. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5 Metode Analisis Data

Untuk menghitung pengawasan kerja terhadap kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Husein (2011 : 225) sebagai berikut :

$$\text{Skor terendah} = \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sample}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sample}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 35$$

$$= 35$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 35$$

$$= 175$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$\text{Dimana : } n = \text{Jumlah sample}$$

$$m = \text{Nilai skor tinggi}$$

$$\text{RS} = \frac{35(5-1)}{5}$$

$$= 28$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

35 - 62 = Sangat Rendah

63 - 90 = Rendah

91 - 118 = Sedang

119 - 146 = Tinggi

147 - 175 = Sangat Tinggi

2.2.6 Alat Analisis

1 .Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja guru pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang tahun 2016 – 2020 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y =Kinerja Guru

b = Koofesien Regresi

a = Konstanta

X = Pengawasan Kerja

e = *Error*

2. Koefisien Korelasi

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan drajad hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variabel atau lebih.

Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 -0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

3. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100 \%$).

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel pengawasan kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan kinerja guru (Y). Rumusan yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) pengawasan kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja guru (Y)

Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) pengawasan kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja guru (Y)

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree Of Freedom (DF) = (n - k - 1) atau 35 - 1 - 1 = 33 dan t tabel = 0,3081

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap kinerja guru.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya H_0 diterima H_1 ditolak tidak terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap kinerja guru.

2.2.7 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu pengawasan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja guru.

Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengawasan Kerja (X)	Pengawasan kerja ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Siagian (2014 : 35)	a. Kontrol Masukan	1. Seleksi pada materi yang diajukan pegawai 2. Mengontrol pelatihan kinerja pegawai	Ordinal
		b. Kontrol Perilaku	1. Mengontrol standar kerja pegawai 2. Mengevaluasi kinerja pegawai	Ordinal
		c. Kontrol Pengeluaran Menurut Siagian (2014 : 35)	1. Mengontrol target kinerja yang diberikan atasan kepada pegawai 2. Mengevaluasi hasil kinerja pegawai terhadap target yang dicapai	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison dkk. (2016:195)	1. Target	1. Kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur	Ordinal
		2. Kualitas	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 2. Kemampuan menentukan ukuran volume	Ordinal

		3. Waktu Penyelesaian	<p>1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya</p> <p>2. Melakukan hubungan yang baik antara karyawan</p>	Ordinal
		4. Taat Asas Menurut Edison dkk. (2016:195)	<p>1. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab</p> <p>2. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.</p>	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Berdirinya SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang

Masyarakat Kecamatan Nipah Panjang memiliki keinginan besar terhadap keberadaan sekolah dasar (SD) di Kecamatannya. Para tokoh masyarakat yang dipelopori oleh Bapak Pasira Ahmad Selaku Masyarakat yang Ekonominya memadai, bahu membahu membantu dalam upaya mendirikan lembaga pendidikan bagi generasi penerus mereka.

Niat baik masyarakat ini tidak bertepuk sebelah tangan, keinginan mereka direspon baik oleh para tokoh masyarakat dan aparat pemerintah setempat. Setelah melalui pembicaraan yang panjang, akhirnya para tokoh masyarakat ini mengadakan pertemuan secara resmi dengan aparat pemerintah Kecamatan Nipah Panjang untuk membahas rencana pembangunan sekolah dasar (SD) secara matang.

Selanjutnya dengan adanya tunjangan dari pemerintah dan dibantu oleh perusahaan PT. Pertamina dan di hibah dari Bapak Pasira Ahmad yang berada di Kecamatan Nipah Panjang, maka berdirilah Sekolah Dasar Negeri 179 (SDN 179) pada Tahun 1983 dengan Kepala Sekolah pertamanya yaitu Muhammad Zaini, S.Pd.I dimana beliau menjadi Kepala Sekolah sampai Tahun 2010, kemudian digantikan dengan Tatang Jahari, S. Pd.I hingga saat ini. Sekolah Dasar Negeri 179 ini memiliki 2 tingkat bangunan. Total Lokal yaitu 30 Lokal, dimana kelas 1

sampai 6 masing-masing memiliki 5 lokal yaitu, 1A sampai 1E, 2A sampai 2E, 3A sampai 3E, 4A sampai 4E, 5A sampai 5E, dan 6A sampai 6E.

Dengan penuh rasa bangga dan harapan bahwa sekolah dasar (SD) ini akan dapat memberikan kepuasan dan harapan semua masyarakat, yang mana dari pendidikan tersebut diharapkan dapat memajukan masyarakat yang ada di Kecamatan Nipah Panjang, sehingga masyarakat yang ada di Kecamatan Nipah Panjang dapat mencerdaskan serta memajukan anak bangsanya dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya dalam pendidikan itu sendiri.

3.2 Visi, Misi, SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang

a. Visi :

“Menjadikan lulusan SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang sebagai siswa berprestasi berdasarkan imtaq.”

Indikator Visi :

1. Unggul dalam perolehan UAS
2. Unggul dalam persaingan melanjutkan ke SMP Negeri
3. Unggul dalam lomba olahraga dan seni
4. Unggul dalam disiplin
5. Unggul dalam aktifitas keagamaan
6. Unggul dalam prestasi belajar

b. Misi :

“Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, bagi siswa sesuai potensi masing-masing.”

Indikator Misi :

1. Melaksanakan belajar tambahan di sore hari
2. Menerapkan pembelajaran PAKEM
3. Meningkatkan keprofesian guru melalui berbagai pelatihan
4. Mengaktifkan kegiatan KKG
5. Meningkatkan latihan olahraga disemua cabang olahraga
6. Melaksanakan Ekstrakurikuler di bidang olahraga dan seni
7. Meningkatkan disiplin warga sekolah
8. Menanamkan sikap taat dan patuh terhadap ajaran agama

Dari misi tersebut diharapkan kualitas dengan daya serap yang optimal untuk melaksanakan KBM, agar siswa bisa menguasai pengetahuan yang mereka miliki sesuai potensi mereka untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

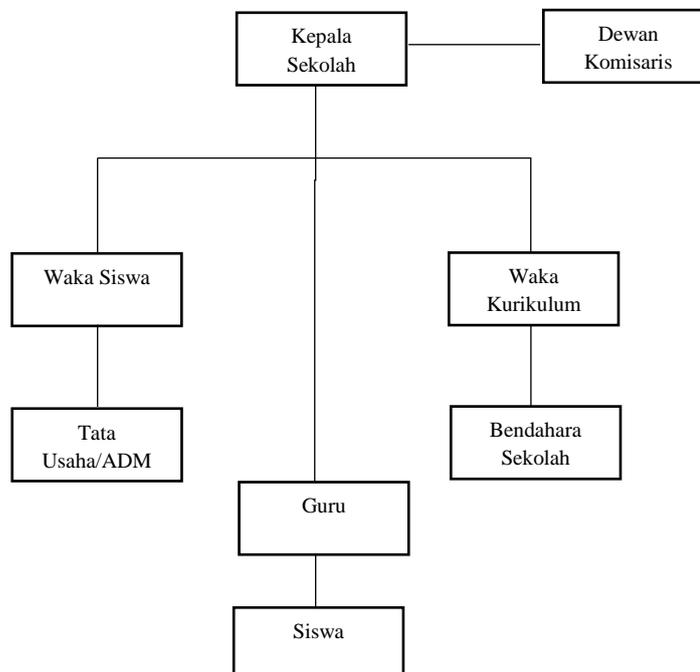
3.3 Struktur Organisasi

Pada umumnya selain perusahaan, sekolah juga memiliki struktur organisasi yang didalamnya akan mencerminkan adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta komunikasi maupun koordinasi pengawasan dalam pelaksanaan tugas-tugas sekolah. Dengan adanya struktur organisasi maka para guru akan mengetahui tugas dan tanggung jawab serta kedudukannya sehingga dapat bekerja sesuai bidangnya. Struktur organisasi yang baik akan menghasilkan suatu sistem kerja yang lancar, efisien dan efektif. Secara umum struktur organisasi pada suatu sekolah terdiri dari unit-unit kerja yang dilaksanakan secara kelompok atau secara individual atau perorangan, adapun sistem kerja yang lancar,

efisien dan efektif akan mempermudah pihak sekolah dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Struktur dan uraian tugas merupakan unsur penting dalam organisasi.

Struktur organisasi dapat dianggap sebagai susunan suatu kerangka dasar yang menyeluruh dan mempersatukan fungsi-fungsi dalam suatu sekolah, sekaligus menetapkan hubungan antara personil yang melaksanakan fungsi tersebut. Didalam organisasi setiap individu harus bertanggung jawab atas tugasnya. Penyusunan struktur ini tidak bersifat statis tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang diinginkan oleh sekolah. Adapun struktur organisasi SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang dapat dilihat pada Gambar berikut ini :

Gambar 2
Struktur Organisasi SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang Tahun Pelajaran 2017-2021



(Sumber data: SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang 2022)

3.4 Uraian Pekerjaan

Dibawah ini akan menjelaskan secara singkat mengenai uraian tugas dan tanggung jawab mengenai jabatan yang ada di SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang :

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berfungsi memimpin jalannya proses organisasi sekolah dalam mengatur, memimpin, mengkoordinasikan, sekolah dengan para guru, dengan para wali murid dan pemerintah yaitu Dinas Pendidikan Nasional.

2. Waka Kesiswaan

Merupakan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan. Wakil kepala sekolah kesiswaan mempunyai tugas mengatur, mengarahkan, dan melaksanakan kegiatan-kegiatan siswa serta menampung aspirasi siswa disekolah.

3. Wakil Kurikulum

Merupakan wakil kepala sekolah khusus mengurus acuan atau pedoman proses pembelajaran, program dan perencanaan pembelajaran, jadwal semester, materi-materi pengajaran dan evaluasi pelaksanaan kurikulum disekolah.

4. Tata Usaha (TU)

Yaitu berfungsi sebagai menata atau mengatur seluruh usaha-usaha atau kegiatan pembelajaran baik yang bersifat administrasi maupun dokumentasi sekolah seperti : jumlah guru, jumlah siswa, jumlah sarana dan prasarana, jadwal pengajaran, jadwal piket guru, dan administrasi atau surat menyurat baik *internal* maupun *eksternal*.

5. Bendahara Sekolah

Bendahara sekolah yaitu berfungsi sebagai penanggung jawab keuangan, seperti membuat laporan pertanggung jawaban keuangan, mengelola keuangan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, baik keuangan sarana, prasarana dan keuangan siswa.

6. Guru

Guru bertugas sebagai pengajar dan pendidik siswa disekolah dan pelaksanaan seluruh kegiatan pembelajaran yang berhubungan langsung dengan peserta didik.

3.5 Ruang Lingkup Usaha

SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang adalah sebuah lembaga pendidikan yang memiliki sarana untuk melakukan kegiatan belajar-mengajar dan proses pendidikan. Guna untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta memberikan ilmu pengetahuan dan membentuk sikap akan menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan dan masih banyak lagi manfaat lainnya.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 35 orang pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	25	71
Laki-Laki	10	29
Jumlah	35	100

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 71% sedangkan yang laki-laki sebanyak 29%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18-24 tahun	-	-
25-29 tahun	5	14
30-34 tahun	10	29
> 35 tahun	20	57
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia >35 tahun sebanyak 57%, umur 18-24 tahun tidak ada, umur 25-29 tahun sebanyak 14% dan umur 30-34 tahun sebanyak 29%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	-	-
D3	-	-
S1	35	100
S2	-	-
Jumlah	35	100

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan di dominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 35 orang, dengan persentase (100%).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 – 2	7	20
3 – 4	5	14
5 – 6	8	23
>6	15	43
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu >6 tahun dengan persentase sebesar 43%, 1-2 tahun sebanyak 20% dan 3-4 tahun sebanyak 14% dan 5-6 tahun sebanyak 23%.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja Kepala Sekolah

Analisis pengawasan kerja kepala sekolah pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Kontrol Masukan

Dimana Kontrol Masukan berpengaruh dalam memberikan kinerja guru pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kontrol Masukan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Seleksi pada materi yang diajukan pegawai	-	2	5	25	3	134	Tinggi
2.	Mengontrol pelatihan kinerja pegawai	-	-	5	20	10	145	Tinggi
	Total						279	
	Rata-rata						139,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang menilai Kontrol Masukan berada pada skor 139,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

2. Kontrol Perilaku

Dimensi Kontrol Perilaku berpengaruh dalam memberikan kinerja guru pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kontrol Perilaku

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Mengontrol standar kerja pegawai	-	-	2	29	4	142	Tinggi
2.	Mengevaluasi kinerja pegawai	-	-	2	13	20	158	Sangat Tinggi
	Total						300	
	Rata-rata						150	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang menilai Kontrol Perilaku berada pada skor 150 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 147 - 175.

3. Kontrol Pengeluaran

Dimensi Kontrol Pengeluaran berpengaruh dalam memberikan kinerja guru pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kontrol Pengeluaran

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Mengontrol target kinerja yang diberikan atasan kepada pegawai	-	-	6	14	15	157	Sangat Tinggi
2.	Mengevaluasi hasil kinerja pegawai terhadap target yang dicapai.	-	-	8	19	8	140	Tinggi
	Total						297	
	Rata-rata						148,5	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang menilai Kontrol Pengeluaran berada pada skor 148,5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 147 - 175.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Pengawasan Kerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Rekap Jawaban Indikator Pengawasan Kerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kontrol Masukan	139,5	Tinggi
2.	Kontrol Perilaku	150	Sangat Tinggi
3.	Kontrol Pengeluaran	148,5	Sangat Tinggi
Rata-rata		146	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Pengawasan Kerja yaitu kontrol perilaku sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 150. Sedangkan dimensi kontrol masukan dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 139,5. Dan rata-rata dari jawaban indikator Pengawasan Kerja sebesar 146.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Target

Dimana target berpengaruh dalam memberikan kinerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	-	-	8	17	10	142	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	-	-	4	21	10	146	Tinggi
	Total						288	
	Rata-rata						144	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang menilai Target berada pada skor 144 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 -146.

2. Kualitas Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	-	-	5	24	6	141	Tinggi
2.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume	-	-	6	26	3	137	Tinggi
	Total						278	
	Rata-rata						139	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang menilai Kualitas Kerja berada pada skor 139 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 119 -146.

3. Waktu Penyelesaian

Dimana waktu penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	-	6	21	8	142	Tinggi
2.	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan	-	-	2	25	8	146	Tinggi
	Total						288	
	Rata-rata						144	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang menilai Waktu Penyelesaian berada pada skor 144 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

4. Taat Asas

Dimana Taat Asas berpengaruh dalam memberikan kinerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Taat Asas

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	-	-	10	19	6	136	Tinggi
2.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	-	-	4	26	5	141	Tinggi
	Total						277	
	Rata-rata						138,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang menilai Taat Asas berada pada skor 138,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Kinerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Target	144	Tinggi
2.	Kualitas Kerja	139	Tinggi
3.	Waktu Penyelesaian	144	Tinggi
4.	Taat Asas	138,5	Tinggi
Rata-rata		141	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Target dan Waktu Penyelesaian sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 144. Sedangkan dimensi Taat Asas dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 138,5. Dan rata-rata dari jawaban indikator kinerja sebesar 141.

4.1.4 Pengaruh Pengawasan Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang

4.1.4.1 Persamaan Regresi

Untuk melihat pengaruh pengawasan kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang Tahun 2017-2021 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Pengaruh pengawasan kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,116	,410		2,721	,010
1 Pengawasan Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,116 + 0,527X + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,527. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Pengawasan Kerja sebesar 0,527 artinya apabila Pengawasan Kerja SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang meningkat 1 maka SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang akan meningkat sebesar 0,527.

4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100$ %).

Tabel 4.15
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 ^a	,376	,254	,35436

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara Pengawasan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,525 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pengawasan Kerja (X) dan Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,376 angka ini menyatakan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja

(Y) sebesar 37,6% dan sisanya sebesar 62,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.1.4.3 Uji Hipotesis t

Menghitung t_{tabel} (Sarwono, 2012 :191), menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 0,05$ (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau $35-2 = 33$ dan $t_{tabel} = 0,3338$

Tabel 4.16
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,116	,410		2,721	,010
1 Pengawasan Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,547 > 0,3338$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Pengawasan Kerja SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 6 Pengawasan Kerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Seleksi pada materi yang diajukan pegawai	134	Tinggi
2	Mengontrol pelatihan kinerja pegawai	145	Tinggi
3	Mengontrol standar kerja pegawai	142	Tinggi
4	Mengevaluasi kinerja pegawai	158	Sangat Tinggi
5	Mengontrol target kinerja yang diberikan atasan kepada pegawai	157	Sangat Tinggi
6	Mengevaluasi hasil kinerja pegawai terhadap target yang dicapai.	140	Tinggi
	Total	876	
	Rata-Rata	146	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 146. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan mengevaluasi kinerja pegawai yaitu sebesar 158. Dapat disimpulkan baik/buruknya Pengawasan Kerja Guru pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang ditentukan dari mengevaluasi kinerja pegawai.

4.2.2 Analisis Kinerja SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	142	Tinggi
2	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	146	Tinggi
3	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	141	Tinggi
4	Kemampuan anda menentukan ukuran volume.	137	Tinggi
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	142	Tinggi
6	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan	146	Tinggi
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	136	Tinggi
8	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	141	Tinggi
	Total	1.131	
	Rata-Rata	141	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 141. Artinya kinerja dinilai tinggi oleh pegawai. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur dan Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan. Yaitu sebesar 146. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab Yaitu sebesar 136.

4.2.3 Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang

Koefisien regresi Pengawasan Kerja (X) sebesar 0,527 artinya jika Pengawasan Kerja (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang naik sebesar 0,527%.

Koefisien korelasi dari nilai $R = 0,525$ artinya Pengawasan Kerja (X) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja (Y) Pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang yang sebesar 0,525%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,376$ (37,6%) yang artinya Pengawasan Kerja (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang yaitu sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dari pengujian diatas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis Pengawasan Kerja yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada Pengawasan Kerja ini diajukan 2 hioptesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis 1

Karakteristik Pengawasan Kerja dan Kinerja diduga setuju dari hasil Pengawasan Kerja yang dilakukan. Adapun karakteristik Pengawasan Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan Kerja

Pengawasan Kerja dengan nilai rata-rata 146 jika dilihat pada rentang skala yaitu 119-146. Artinya Pengawasan Kerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang adalah Tinggi, dimana indikator-indikator pada Pengawasan Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

2. Kinerja

Kinerja dengan rata-rata 141 berada pada rentang skala 119-146. Artinya kinerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang adalah Tinggi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Pengawasan Kerja ini berada pada kinerja sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam Pengawasan Kerja Guru ini diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam Pengawasan Kerja (X) ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier pengaruh Pengawasan Kerja Guru sebesar 0,527. Artinya Pengawasan Kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Pengawasan Kerja dan kinerja guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang berpengaruh.

Pengawasan Kerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang dengan nilai rata-rata 146 jika dilihat pada rentang skala yaitu 119-146. Artinya Pengawasan Kerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang adalah tinggi. Kinerja dengan nilai rata-rata 141 jika dilihat pada rentang skala yaitu 119-146. Artinya kinerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang tinggi. Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Pengawasan Kerja ini berada pada kinerja yang sangat baik. Pengawasan Kerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara :

Pengawasan Kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang. Persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 1,116 + 0,527X + e$. Konstanta sebesar 1,116 memberikan arti kinerja menjadi baik jika pada SD Negeri 179 Tanjung

Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang secara konstan bernilai 1,116. Koefisien regresi 0,527 memberikan arti jika Pengawasan Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja menjadi baik akan mengalami penurunan sebesar 0,527. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,376$ (37,6%) yang artinya Pengawasan Kerja mampu menjelaskan kinerja (Y) pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang yaitu sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t nilai $t_{hitung} 3,547$ dan t_{tabel} sebesar 0,3338 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui $t_{hitung} 3,547$ lebih besar dari $t_{tabel} 0,3338$, maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan berdasarkan skor terendah adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya kepala sekolah lebih teliti dalam melakukan seleksi pada materi yang diajukan oleh guru SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.
2. Sebaiknya kepala sekolah selalu melakukan pengawasan kerja terhadap kinerja guru. Karna guru tidak mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab pada SD Negeri 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Alwi, Hasa, 2013. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain Aswan. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta

- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Pengantar Statistik*, Gramedia: Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.
- Wahyono, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Gaya
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainur Roziqin,Muhamad. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : RD Yoga Nurdiansyah

Nim : 1800861201263

Judul : Pengaruh Pengawasan Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Febuari 2022

Hormat Saya

RD Yoga Nurdiansyah

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA S1
 D3 S2
4. Umur : 18 -24 Tahun 30-34 Tahun
 25 - 29 Tahun > 35 Tahun
5. Lama Menjadi Pegawai : 1 - 2 Tahun
 3 - 4 Tahun
 5 - 6 Tahun
 >6 Tahun

KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

Nilai

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Sangat Rendah (SR) | 4. Tinggi (T) |
| 2. Rendah(R) | 5. Sangat Tinggi(ST) |
| 3. Sedang (S) | |

Pengawasan Kerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
	Kontrol Masukan					
1.	Seleksi pada materi yang diajukan pegawai					
2.	Mengontrol pelatihan kinerja pegawai					
	Kontrol Perilaku					
3.	Mengontrol standar kerja pegawai					
4.	Mengevaluasi kinerja pegawai					
	Kontrol Pengeluaran					
5.	Mengontrol target kinerja yang diberikan atasan kepada pegawai					
6.	Mengevaluasi hasil kinerja pegawai terhadap target yang dicapai.					

Kinerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
	Target					
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
2	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur					

3	Kualitas Kerja Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Kemampuan anda menentukan ukuran volume					
4						
5	Waktu Penyelesaian Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan					
6						
7	Taat Asas Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan					
8						

Tabulasi Data

PENGAWASAN KERJA (X)							
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Rata-rata
1	1,00	2,38	1,00	1,00	1,00	3,65	1,67
2	3,18	1,00	4,70	3,69	2,14	1,00	2,62
3	1,85	2,38	4,70	2,26	1,00	2,32	2,42
4	3,18	1,00	2,91	2,26	3,40	1,00	2,29
5	1,85	1,00	2,91	3,69	1,00	2,32	2,13
6	3,18	2,38	2,91	2,26	3,40	1,00	2,52
7	1,85	1,00	2,91	3,69	2,14	1,00	2,10
8	3,18	2,38	2,91	2,26	2,14	1,00	2,31
9	1,00	2,38	2,91	3,69	1,00	2,32	2,22
10	3,18	2,38	2,91	2,26	2,14	2,32	2,53
11	3,18	2,38	2,91	2,26	2,14	2,32	2,53
12	3,18	1,00	2,91	3,69	2,14	2,32	2,54
13	1,85	2,38	2,91	2,26	3,40	1,00	2,30
14	3,18	3,77	2,91	3,69	2,14	2,32	3,00
15	3,18	2,38	2,91	3,69	3,40	2,32	2,98
16	3,18	2,38	2,91	3,69	2,14	2,32	2,77
17	3,18	3,77	2,91	3,69	3,40	1,00	2,99
18	3,18	2,38	4,70	1,00	2,14	2,32	2,62
19	3,18	3,77	2,91	3,69	2,14	2,32	3,00
20	1,85	2,38	2,91	3,69	3,40	3,65	2,98
21	3,18	2,38	2,91	2,26	3,40	2,32	2,74
22	3,18	2,38	2,91	3,69	2,14	3,65	2,99
23	3,18	3,77	2,91	2,26	3,40	2,32	2,97
24	4,83	2,38	2,91	3,69	1,00	3,65	3,08
25	3,18	2,38	2,91	3,69	3,40	2,32	2,98
26	3,18	2,38	2,91	2,26	3,40	2,32	2,74
27	3,18	3,77	2,91	3,69	3,40	3,65	3,43
28	3,18	2,38	2,91	3,69	1,00	2,32	2,58
29	3,18	3,77	2,91	3,69	3,40	3,65	3,43
30	3,18	2,38	2,91	2,26	2,14	2,32	2,53
31	4,83	3,77	2,91	3,69	3,40	1,00	3,27
32	3,18	3,77	2,91	3,69	2,14	3,65	3,22
33	3,18	2,38	2,91	2,26	3,40	2,32	2,74
34	4,83	3,77	1,00	3,69	2,14	3,65	3,18
35	3,18	3,77	4,70	2,26	3,40	2,32	3,27

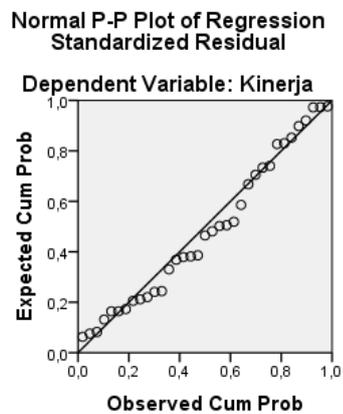
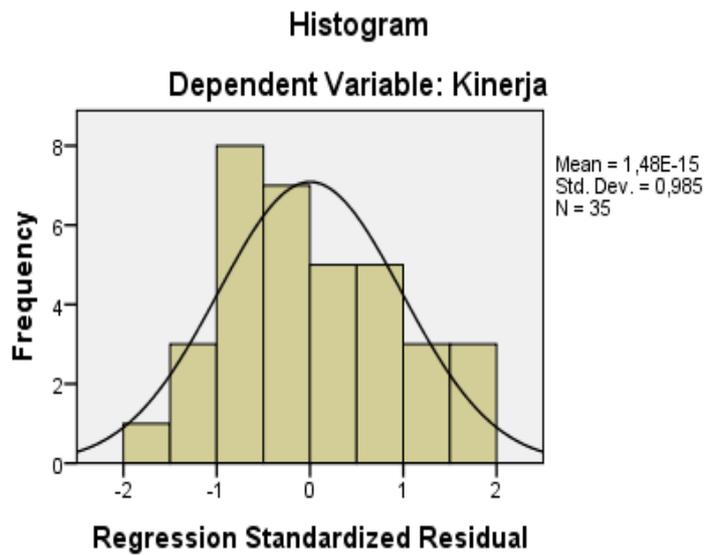
KINERJA (Y)									
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Rata-rata
1	3,51	1,00	2,54	1,00	2,40	4,33	2,35	4,27	2,68
2	1,00	3,82	1,00	4,31	1,00	4,33	1,00	2,65	2,39
3	2,25	1,00	2,54	1,00	2,40	1,00	2,35	4,27	2,10
4	1,00	1,00	1,00	4,31	1,00	4,33	1,00	1,00	1,83
5	2,25	2,41	1,00	1,00	2,40	2,74	1,00	1,00	1,73
6	1,00	2,41	2,54	2,62	1,00	2,74	2,35	2,65	2,16
7	2,25	2,41	2,54	1,00	2,40	2,74	1,00	2,65	2,12
8	1,00	3,82	2,54	2,62	2,40	2,74	1,00	2,65	2,35
9	2,25	2,41	1,00	2,62	1,00	2,74	2,35	2,65	2,13
10	2,25	2,41	2,54	2,62	2,40	2,74	1,00	2,65	2,33
11	1,00	3,82	2,54	2,62	1,00	2,74	2,35	2,65	2,34
12	2,25	2,41	2,54	1,00	2,40	2,74	1,00	2,65	2,12
13	2,25	2,41	2,54	2,62	2,40	2,74	1,00	2,65	2,33
14	2,25	3,82	1,00	2,62	1,00	2,74	2,35	2,65	2,30
15	1,00	2,41	2,54	2,62	2,40	2,74	2,35	2,65	2,34
16	2,25	2,41	2,54	2,62	2,40	2,74	1,00	2,65	2,33
17	3,51	2,41	2,54	2,62	3,81	4,33	2,35	2,65	3,03
18	3,51	3,82	2,54	2,62	2,40	2,74	2,35	2,65	2,83
19	2,25	2,41	4,06	2,62	2,40	2,74	2,35	2,65	2,68
20	1,00	2,41	2,54	2,62	3,81	2,74	1,00	2,65	2,34
21	2,25	3,82	4,06	2,62	2,40	4,33	2,35	4,27	3,26
22	2,25	2,41	2,54	2,62	2,40	2,74	3,67	2,65	2,66
23	3,51	2,41	4,06	2,62	3,81	2,74	3,67	2,65	3,18
24	2,25	2,41	2,54	2,62	2,40	2,74	2,35	2,65	2,49
25	3,51	2,41	4,06	2,62	2,40	2,74	2,35	2,65	2,84
26	2,25	3,82	2,54	2,62	3,81	2,74	3,67	2,65	3,01
27	3,51	2,41	2,54	2,62	2,40	2,74	2,35	2,65	2,65
28	2,25	1,00	2,54	2,62	2,40	2,74	3,67	2,65	2,48
29	3,51	3,82	2,54	2,62	3,81	2,74	2,35	2,65	3,00
30	2,25	3,82	2,54	2,62	2,40	2,74	2,35	2,65	2,67
31	3,51	2,41	4,06	2,62	2,40	4,33	3,67	2,65	3,21
32	1,00	3,82	2,54	2,62	3,81	1,00	2,35	1,00	2,27
33	3,51	2,41	4,06	2,62	2,40	4,33	2,35	4,27	3,24
34	2,25	3,82	2,54	4,31	3,81	2,74	3,67	1,00	3,02
35	3,51	2,41	2,54	1,00	3,81	4,33	2,35	4,27	3,03

OUTPUT SPSS

A.UJI ASUMSI KLASIK

1.UJI NORMALITAS

a.Grafik



B.stastistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan Kerja	Kinerja
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,7334	2,5563
	Std. Deviation	,40925	,41031
	Absolute	,147	,150
Most Extreme Differences	Positive	,066	,150
	Negative	-,147	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,869	,885
Asymp. Sig. (2-tailed)		,436	,414

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

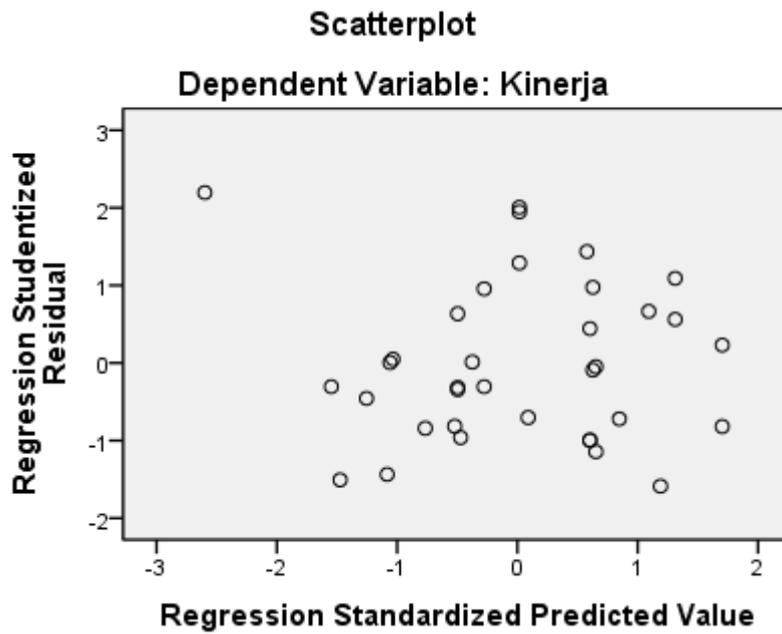
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,34910734
	Absolute	,109
Most Extreme Differences	Positive	,109
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,647
Asymp. Sig. (2-tailed)		,796

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2.UJI HETEROKEDASTITAS



B.PERSAMAAN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 ^a	,376	,254	,35436

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,580	1	1,580	12,585	,001 ^b
	Residual	4,144	33	,126		
	Total	5,724	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,116	,410		2,721	,010
	Pengawasan Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b.X + e$$

$$Y = 1.116 + 0,527.X + e$$