

ABSTRACT

EFFECT OF SUPERVISION, COMPETENCE, EDUCATION AND TRAINING OF TEACHER PERFORMANCE SMAN 2 DUMAI

By :

NANDA SAZALI

Pembimbing I : Marzolina, SE, MM

Pembimbing II : Rendra Wasnury, SE, MIB

The research was held at SMAN 2 Dumai in Puteri Tujuh Street aims to determine about Effect of supervision Competence, Education and Training either simultaneously or partially on performance teacher at SMAN 2 Dumai.

The population in this study were all full-time teacher at SMAN 2 Dumai and total sample were 66 peoples. Analytical method used multiple regression method with SPSS version 19.

Simultaneous regression test (F test) showed that independent variables supervision Competence, Education and Training has significant influence but not on teacher performance. Magnitude of the effect from determination coefficient (R²) by three variables simultaneously on the dependent variable were 78.00% and 22.00% were influenced by other variables that not examined in this study. Results of research that has been done, the partial regression test (t test) showed the independent variables studied supervision Competence, Education and Training has significant effect on the dependent variable of teacher performance.

Keyword : Supervision. Competence, Education and Training, Performance

I. PENDAHULUAN

. Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu menghadapi terpaan gelombang dahsyat. Dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan negara dimasa depan.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan, sehingga sangat diperlukannya “**Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen**” sebagai perwujudan dari program sistem pendidikan Indonesia yang difungsikan untuk mengayomi atau melindungi Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar. Secara garis besar Undang-Undang Guru dan Dosen berfungsi untuk mengatur dan memprogram kembali aspek-aspek pendidikan yang masih sarat dengan kualitas yang tidak bermutu.

Untuk dapat melihat tingkat pengawasan pimpinan SMA Negeri 2 Kota Dumai maka kita bisa melihat dari data observasi langsung pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Rekapitulasi Pelaksanaan Pengawasan Berdasarkan Kinerja Guru

No.	Jenis Pekerjaan	Jml Guru	Trealisasi	Keterangan
1.	Membuat program pengajaran/Rencana Belajar Tahunan/Semester	66 Orang	50 Orang	Sudah baik
2.	Membuat Program Satuan Pembelajaran (PSP).	66 Orang	30 Orang	Masih kurang
3.	Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar.	66 Orang	52 Orang	Sudah baik
4.	Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.	66 Orang	34 Orang	Masih kurang
5.	Membuat LKS atau buku tugas siswa.	66 Orang	29 Orang	Masih kurang
6.	Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa.	66 Orang	31 Orang	Masih kurang
7.	Meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran, mengabsen siswa.	66 Orang	52 Orang	Sudah baik
8.	Melaksanakan kegiatan bimbingan guru dalam KBM.	66 Orang	29 Orang	Masih kurang
9.	Berusaha untuk pengembangan profesinya.	66 Orang	29 Orang	Masih kurang
10.	Membuat alat praga pembelajaran.	66 Orang	30 Orang	Masih kurang
11.	Mengkordinir kebersihan kelas atau ruang praktikum.	66 Orang	44 Orang	Masih kurang
12.	Menciptakan kerjasama/Suasana kelas yang kondusif.	66 Orang	33 Orang	Masih kurang

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Dumai belum maksimal dikarenakan masih terdapat guru-guru yang belum melaksanakan tugasnya sesuai prosedur, hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dari pihak atasan. Untuk membuat kinerja menjadi lebih teroganisir tentunya. Hal ini tidak terlepas dari motivasi guru-guru tersebut dan pengawasan oleh pimpinan.

Untuk menilai kompetensi guru-guru SMA Negeri 2 Kota Dumai maka dapat dilihat dari masa kerja mereka yang tertera pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 Jumlah dan Masa Kerja Guru Pada SMA Negeri 2 Kota Dumai:

No.	Masa Kerja (Tahun)	Tahun (Orang)
1.	1-5	7
2.	6-10	4
3	11-15	2
4.	16-20	11
5.	21-25	21
6.	26-30	17
7.	31-34	4
Jumlah		66

Sumber : Data Olahan Sekolah SMA Negeri 2 Kota Dumai.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat, masa kerja guru antara 21-25 tahun sekitar 23 orang dan 26-30 tahun 17 orang merupakan masa kerja yang terbilang lama. Oleh karena itu hendaknya guru SMA Negeri 2 Kota Dumai memiliki kompetensi yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, kompetensi guru dapat dilihat dari sisi lain yaitu tingkat pendidikan yang tertera pada table berikut ini :

Tabel 1.3 : Tingkat Pendidikan Terakhir guru SMA Negeri 2 Kota Dumai.

No.	Tingkat Pendidikan	Guru Tetap
1.	S2	4
2.	S1	51
3.	D3	11
Jumlah Guru		66

Sumber : Data Olahan Sekolah SMA Negeri 2 Kota Dumai.

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa guru-guru SMA Negeri 2 Kota Dumai memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi yaitu guru yang berjenjang Strata 1 berjumlah 51 orang. Yang memungkinkan guru-guru tersebut memiliki kompetensi yang cukup tinggi untuk mengayomi siswa-siswi untuk mendapatkan prestasi yang baik di Ujian Nasional (UN).

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berpikir yang luas dan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan motorik. Pelatihan juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang (Rivai, 2009 : 212). Dalam hal ini SMA Negeri 2 Kota Dumai telah mengikutsertakan guru-gurunya dalam berbagai macam pelatihan yang terkait dengan masing-masing matapelajaran yang bersangkutan. Adapun jenis pelatihan yang telah diikuti tertera dalam table 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4 : Jenis pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh guru-guru SMA Negeri 2 Kota Dumai.

No.	Mata Pelajaran	Jml	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jml
1.	Kewarganegaraan	3	-	-
2.	Geografi	2	LKG Geografi	1
3.	Bahasa Indonesia	5	Pelatihan MGMP Bahasa Indonesia	3
4.	Bahasa Inggris	5	Pelatihan KTSP B. Inggris, KBK B. Inggris	3
5.	Matematika	7	Pelatihan STTPL, MGMP Matematika	6
6.	Fisika	5	Fsika Teknologi, Adaptif Fisika, KTSP Fisika	3
7.	Kimia	5	-	-
8.	Biologi	7	Pelatihan MGMP Biologi, KBK B. Inggris	4
9.	Sejarah	1	-	-
10.	Ekonomi	5	-	-
11.	Sosiologi	3	Pelatihan KSP BK	1
12.	PAI	3	Diklat Pendidikan Islam	1
13.	Penjaskes	2	Pendidikan Lingkungan Hidup	1
14.	Bahasa Jepang	1	-	-
15.	TIK	1	-	-
16.	Bahasa Jerman	3	-	-
17.	Seni Budaya	3	Pendidikan Seni Tasik	1
18.	BK	5	Pelatihan BK, Pendidikan Olahraga	5
Jumlah Guru		66	Jmlh yg mengikuti Pendidikan & Pelatihan	29

Sumber : Data Olahan Sekolah SMA Negeri 2 Kota Dumai.

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa masih banyak guru-guru yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu berjumlah 38 orang. Selain itu juga terdapat beberapa guru bidang studi yang mengikuti pelatihan yang tidak sesuai dengan program studi yang dimilikinya. Seperti : Guru bidang studi biologi mengikuti pelatihan KBK Bahasa Inggris, guru bidang studi Sosiologi mengikuti pelatihan KSP BK, dan guru BK mengikuti pelatihan dan pendidikan olahraga. Sehingga materi yang disampaikan tidak sepenuhnya sampai kepada siswa.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau?

3. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensiterhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta memberikan masukan bagi pihak sekolah dalam mengevaluasi dan menganalisis kinerja guru dan pegawainya.
2. Bagi pihak-pihak lain, agar dapat bermanfaat sebagai bahan rujukan atau referensi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Bagi penulis sendiri untuk menerapkan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menerapkan pada kondisi yang sebenarnya di lapangan.

4. TELAAH PUSTAKA

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Rivai dan Jauvani Sagala, 2009: 548) mendefinisikan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki drajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Sedangkan menurut (Surya, 2011 : 25) kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard an persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2008: 55-58) penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah orang yang dinilai (karyawan), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan), dan perusahaan :

- a. Manfaat ba Manfaat bagi penilai (suoervisor,manajer,penyelia)
- b. Bagi Manfaat bagi perusahaan
- c. Karyawan yang dinilai

c. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi.Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisiensi) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. anfaat bagi guru yang di nilai

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. (Manullang, 2008 : 172)

d. Indikator Pengawasan

Menurut (Marnis, 2009 : 344) adanya banyak alasan mengapa pengawasan manajerial penting dan dibutuhkan. Alasan yang sangat fundamental dan universal mengapa manajer membutuhkan pengawasan adalah kebutuhan memonitor apa yang orang atau unit organisasi sedang kerjakan dan secara khusus hasil dari apa yang mereka kerjakan.

e. Jenis Pengawasan Menurut Perspektif Sistem Pelaksanaannya

Menurut (Marnis, 2009 : 349) ada beberapa jenis pengawasan perspektif system pelaksanaannya diantaranya adalah :

- 1) System Pengawasan Umpan Balik.
- 2) Sistem Pengawasan Umpan Maju
- 3) Sistem Pengawasan Pencegahan

f. Maksud dan Tujuan Pengawasan

Menurut (Rivai, 2009 : 530) menyatakan tujuan pengawasan adalah :

- a. Meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai drajat pencapaian rencana kerja dengan hasil actual yang dicapai dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

g. Proses Pengawasan Kerja

Menurut (Manaulang, 2001 : 129) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) proses yang harus dilakukan dalam mengontrol pekerjaan itu :

- a. Mendefinisikan parameter pekerjaan yang akan diawasi. Hal ini akan membantu pegawai untuk mengetahui tingkat produktivitas yang akan dihasilkan secara efektif dan efisien. Untuk itu atasan melakukan hal-hal sebagai berikut : (a) Menetapkan tujuan (b) Standar ukuran, dan (c) Pengukuran.
- b. Memfasilitasi kinerja yang hendak dicapai, atasan hendaknya memberikan *feedback* kepada pegawai mengenai apa yang harus dilakukan dan memberikan fasilitas yang memadai.
- c. Memotivasi pegawai, yang harus dilakukan atasan agar pegawai senantiasa tertantang untuk mencapai target yang ditetapkan secara konsisten.

h. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru tau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (**Undang-Undang Reepublik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen**)

i. Dimensi-Dimensi Kompetensi

Kompetensi sebagai suatu dasar dalam MSDM memiliki berbagai gugus dan dimensi. Gugus merupakan pengelompokan dari dimens-dimensi yang sejenis (*cluster*), dan dimensi merupakan aspek-aspek yang lebih spesifik. (Sudarmanto, 2009: 67)

j. Metode Penilaian Kompetensi

Pada mulanya penilaian metode kompetensi modern pertama kali dikembangkan oleh staf Mc Beer dan perusahaannya yang menggunakan proses lima tahap untuk menghasilkan suatu model yang valid. (Sudarmanto, 2009: 62). Kelima tahap tersebut diuraikan sebagai berikut :

- a. Menemukan ukuran yang tepat terhadap penampilan kerja dan cara penilaian pekerjaan itu, karena tanpa ukuran yang tepat tidak mungkin kinerja dapat dinilai secara valid.
- b. Analisis elemen pekerjaan yang dikembangkan dari konsep analisis pekerjaan.
- c. Wawancara insiden kritis, (*behaviorial event interview*) dimana hasilnya adalah deskripsi detail dari jumlah insiden kritis pekerjaan yang mencatat perilaku, pemikiran, serta perasaan orang yang diwawancarai.
- d. Identifikasi dan administrasi tes serta ukuran yang dipilih untuk menilai sejumlah kompetensi.
- e. Integrasi dari hasil tahapan. Hasil dari aktivitas ini adalah model kompetensi kerja yang didasarkan pada sejumlah karakteristik yang dinilai melalui sejumlah metodologi pengukuran.

k. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Sudarmanto, 2009: 200)

l. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Rivai dan Jauvani Sagala, 2009: 211) manfaat pelatihan dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

- a. Manfaat bagi karyawan
- b. Manfaat bagi organisasi.

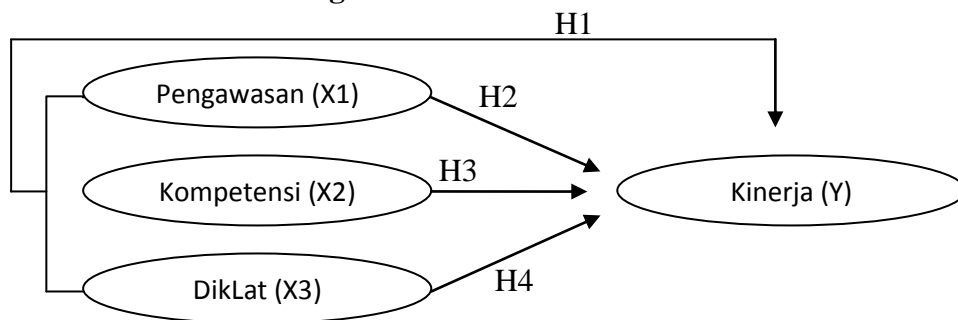
m. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Sulistiyani, 2003: 178) tahap-tahap pendidikan dan pelatihan dapat dibagi 3 tahap yaitu :

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan / tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani secara efektif mampu tujuan yang telah diefektifkan.

5. KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti beberapa variabel antara lain kompetensi, pendidikan dan pelatihan dan kinerja.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Sujudi (2007)

6. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah serta konsep teori yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik suatu hipotesis yaitu :

1. Diduga bahwa pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau.
2. Diduga bahwa pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau.
3. Diduga bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau.
4. Diduga bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Dumai Provinsi Riau.

7. METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada SMA Negeri 2 Kota Dumai di Jalan Puteri 7, Kecamatan Dumai Barat – Dumai – Riau.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap di SMA Negeri 2 Kota Dumai yang berjumlah 66 orang termasuk Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah dan mereka yang melakukan pengawasan. Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan metode sensus terhadap seluruh guru.

c. Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu produktivitas. Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan kedalam persamaan (Hasan, 2002 :150) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

Y	= Kinerja
X ₁	= Pengawasan
X ₂	= Kompetensi
X ₃	= Pendidikan dan pelatihan

- a = Konstanta
 b₁, b₂, & b₃ = Koefisien Regresi
 e = Standar Error

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun secara sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban respondent dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat. Misalnya:

SS	=	Sangat Setuju	=	5
S	=	Setuju	=	4
Rr	=	Ragu-ragu	=	3
TS	=	Tidak Setuju	=	2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	=	1

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) di dalam penulisan ini adalah:

d. Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu digunakan sebagai alat ukur yang mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya. Validitas instrument penelitian baik dalam bentuk tes, angket atau observasi dapat diketahui dengan melakukan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item dengan skor totalnya (Hartono, 2011: 64). Rumus yang dapat digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- N = Jumlah Responden
 $(\sum X)^2$ = Jumlah item X dikuadratkan.
 $(\sum Y)^2$ = Jumlah item Y dikuadratkan.

e. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cornbarh's Alpha*. Jika *Cornbarh's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Diketahui nilai *Cornbarh's Alpha* seluruh variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Uji reliabilitas adalah intrumen yang apabila digunakan untuk menjaring data suatu penelitian menghasilkan data yang tetap (konsisten) walaupun dilakukan pengambilan berulang kali. Reliabilitas mengacu pada instrument yang dianggap dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrument tersebut sudah baik (Hartono, 2011: 80). Adapun rumus yang dapat digunakan :

$$R_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan :

- r11 = Nilai reliabilitas
 $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap tiap item
 S_t = Varians total
 K = Jumlah item

f. Mengubah skala ordinal menjadi skala interval

Adapun mentransformasikan data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat bel tyang paling sederhana adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). MSI merupakan metode yang digunakan untuk mentransformasikan data dari ordinal menjadi interval (Haryadi dan Winda, 2011:12), untuk mempermudah perhitungan MSI maka digunakan Microsoft excel makro dari (Azuar-UMSU-Medan)

g. Uji regresi simultan

Membantu F hitung dengan F table, yaitu apabila F hitung lebih besar daripada F table berarti variabel bebas secara bersama-sama berperan terhadap variabel terikat, tetapi apabila F hitung lebih kecil daripada F table berarti variabel bebas tidak berperan terhadap variabel terikat.

h. Uji regresi parsial

Untuk pengujian yang kedua adalah guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas berperan atau tidak berperan terhadap variabel terikat. Untuk pengujian ini digunakan uji t, yaitu membandingkan t hitung dengan t table apakah t hitung lebih besar dari t tabe ($t \text{ hitung} > t \text{ table}$), berarti variabel bebas mempunyai peranan terhadap variabel terikat.

8. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,246. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,246$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 8.1 : Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja	r hitung	r tabel	Keterangan
y1	0.691	0,246	Valid
y2	0.733	0.246	Valid
y3	0.800	0.246	Valid
y4	0.664	0.246	Valid
y5	0.644	0.246	Valid

y6	0.820	0.246	Valid
y7	0.775	0.246	Valid
y8	0.666	0.246	Valid
y9	0.713	0.246	Valid
y10	0.668	0.246	Valid
Variabel Pengawasan	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	1.000	0.246	Valid
x1.2	1.000	0.246	Valid
x1.3	1.000	0.246	Valid
x1.4	1.000	0.246	Valid
x1.5	1.000	0.246	Valid
x1.6	1.000	0.246	Valid
Variabel Kompetensi	r hitung	r tabel	Keterangan
x2.1	0.908	0.246	Valid
x2.2	0.600	0.246	Valid
x2.3	0.618	0.246	Valid
x2.4	0.797	0.246	Valid
x2.5	0.814	0.246	Valid
x2.6	0.784	0.246	Valid
x2.7	0.804	0.246	Valid
x2.8	0.753	0.246	Valid
Variabel Pendidikan dan Pelatihan	r hitung	r tabel	Keterangan
x3.1	0.908	0.246	Valid
x3.2	0.600	0.246	Valid
x3.3	0.618	0.246	Valid
x3.4	0.797	0.246	Valid
x3.5	0.814	0.246	Valid
x3.6	0.784	0.246	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian,2013

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cornbarh's Alpha*. Jika *Cornbarh's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Diketahui nilai *Cornbarh's Alpha* seluruh variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.39 di bawah ini:

Tabel 8.2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	0,925	Reliabel
Pengawasan	1,000	Reliabel
Kompetensi	0.926	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0.883	Reliabel

Berdasarkan tabel 5.39 diatas dapat dilihat bahwa dari tiap tiap variabel menunjukkan, variabel kinerja 0,925, pengawasan 1,00, kompetensi 0,926 serta pendidikan dan pelatihan 0,883 yang semuanya menunjukkan berada diatas 0,6. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dari masing –masing variabel adalah valid atau reliabel.

c. Pengaruh Pengawasan, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Dumai

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS *for Windows Version 19*. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian. Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi berganda dari 64 responden.

Tabel 8.3 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Contant)	.296	.252		1.170	.246
Pengawasan	.000	.039	.000	-.002	.999
Kompetensi	.711	.087	.792	8.185	.000
Diklat	.106	.083	.122	1.273	.208

a. Dependent Variable : Kinerja

$$Y = 0.296 + 0.000 X_1 + 0.711 X_2 + 0.106 X_3 + e$$

Artinya :

a. Pengawasan (X₁)

1. Nilai konstanta (a) 0,296. Apabila pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan diasumsikan nol (0) maka kinerja bernilai 0,296.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,000 .artinya bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,000 dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Kompetensi (X₂)

1. Nilai konstanta (a) 0,296. Apabila pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan diasumsikan nol (0) maka kinerja bernilai 0,296.
2. Nilai koefisien regresi variable kompetensi sebesar 0,711. artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,296 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Pendidikan dan Pelatihan (X₃)

1. Nilai konstanta (a) 0,296. Apabila pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan diasumsikan nol (0) maka kinerja bernilai 0,296.
2. Nilai koefisien regresi variable pendidikan dan pelatihan sebesar 0,106. artinya bahwa setiap peningkatan pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,106 dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempengaruhi Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

d. Pengaruh Variabel Pengawasan, Variabel Kompetensi dan Variabel Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Variabel Kinerja Guru Pada SMA Negeri 2 Kota Dumai.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Dari hasil pengolahan diketahui F hitung sebesar 76,959 dengan signifikansi 0,000. F tabel pada tingkat signifikan

5%, df_1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df_2 ($n - k - 1$) = $64 - 3 - 1 = 60$, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,758 . Dengan demikian diketahui F hitung (76,959) > F tabel (2,758) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Dumai.

Tabel 8.4 : Hasil Analisis Regresi Uji ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.712	3	4.904	76.959	.000 ^a
Residual	3.823	60	.064		
Total	18.535	63			

- a. Predictors (Constant), Diklat, Pengawasan, Kompetensi
 b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : *Data Olahan SPSS versi 19*

Tabel 8.5 : Hasil Analisis Regresi

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Pengawasan (X1)	-0.002	0.999	Tidak Signifikan
Kompetensi (X2)	8.185	0.000	Signifikan
Pendidikan dan Pelatihan (X3)	1.273	0.208	Tidak Signifikan

Dependent Variabel : Kinerja (Y)

Sumber : *Data Olahan SPSS versi 19*

e. Pengaruh Variabel Pengawasan Terhadap Variabel Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Dumai

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan dengan derajat kebebasan *Degree of freedom* (df) $n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$. Dengan $\alpha = 5\%$ hasil diperoleh dari t tabel sebesar 1.6707. Dengan demikian diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut : $T \text{ tabel} = n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$ diperoleh t tabel sebesar 1.6707.

Variabel Pengawasan (X_1) memiliki t hitung (-0.002) , t tabel (1.6707). Dengan sig. (0.999). Artinya variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Dumai tetapi dengan penjelasan bahwa apabila pemimpin dan wakil melakukan pengawasan, maka guru yang diawasi akan merasa tidak nyaman sehingga kinerja bertambah buruk.

f. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Dumai

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan dengan derajat kebebasan *Degree of freedom* (df) $n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$. Dengan $\alpha = 5\%$ hasil diperoleh dari t tabel sebesar 1.6707. Dengan demikian diketahui nilai t

tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut : $T \text{ tabel} = n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 60$ diperoleh t tabel sebesar 1.6707.

Variabel Kompetensi (X_2) memiliki t hitung (8.185) , t tabel (1.6707). Dengan sig. (0.000). Artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Dumai.

g. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Dumai

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan dengan derajat kebebasan *Degree of freedom* (df) $n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$. Dengan $\alpha = 5\%$ hasil diperoleh dari t tabel sebesar 1.6707. Dengan demikian diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut : $T \text{ tabel} = n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 60$ diperoleh t tabel sebesar 1.6707.

Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) memiliki t hitung (1.273) , t tabel (1.6707). Dengan sig. (0.208). Artinya variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Dumai.

h. Kontribusi Pengawasan, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Dumai

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen (pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin besar variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 8.6 : Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.783	.25243

a. Predictors: (Constant), Diklat, Pengawasan, Kompetensi

b. Dependent Variable : Kinerja

Dari tabel 5.43 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0.783. artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 78% sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

9. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan di SMA Negeri 2 Kota Dumai dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Dumai” dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tiap-tiap variabel independen (Pengawasan, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja) walaupun tidak secara signifikan. Pada

variabel pengawasan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru dalam penjelasannya adalah, apabila pemimpin dan wakil melakukan pengawasan maka kinerja akan semakin buruk dan ini tentunya berlawanan dengan teori yang ada.

Pada variabel kompetensi juga menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru dan hasilnya signifikan. Dan yang terakhir adalah variabel pendidikan dan pelatihan juga menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru tetapi tidak signifikan. Adapun sumbangan pengaruh dari ke-tiga variabel independen (Pengawasan, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kinerja) dalam penelitian ini adalah sebesar 78% sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

10. SARAN

Secara garis besar bahwa tiap-tiap variabel independen (Pengawasan, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan) yang ada dalam penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja) walaupun tidak secara signifikan dalam pengertiannya adalah kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Dumai dapat dinilai baik. Diharapkan kepada pihak sekolah untuk tetap mempertahankan hasil yang telah dicapai dan dapat ditingkatkan lagi untuk mencapai sebuah kesuksesan yang unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Boyatzis, Richard, E., 2001, *The Competent Manager : A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons, US.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ditjen PMTK, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, PMTK Depdiknas, Jakarta.
- Suparno, Edy, 2005. "Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen"
- Fadri, Rahmi, 2012, "Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 4 Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis"
- Hartono, 2011, *Metodologi Penelitian*, Nusa Media, Yogyakarta.
- Manullang, M. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Marnis, 2009, *Pengantar Manajemen*, PT. Panca Abadi Nugrama, Pekanbaru.
- Mulyasa, 2009, *Menjadi Guru Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Nihe, Laila, Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja di Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boalemo.
- Novita, Ulfiah, 2011, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Suska Pekanbaru".
- Rivai Veithzal, dkk. *Performance Appraisal*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai Veithzal, M.B.A dan Sagala Jauvani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers – Jakarta. Hamzah, M.Pd. 2009, *Profesi Kependidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sarjono Haryadi dan Julianita Winda, 2011, *SPSS VS LISREL*, Salemba Emat, Jakarta.

- Siagian, P.Sondang, 2002, *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sofia, Dedeh, *Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*, Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No. 2, (online), di akses 25 Oktober 2010. Pukul : 08.45
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Sulistiyani dan Anum Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suparno, Edy, 2005. “*Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen*”
- Tjiptono, Fandy. 2001, *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta : Andi.
- Undang - Undang Reepublik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.
- Wardana, Ludi Wishnu, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya, Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (EMAS) Vol. II, No. 1, (online), (<http://www.isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21081931.pdf>, diakses 30 Oktober 2012. Pukul : 13.15) 2008.