

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum, pembangunan pendidikan ditekankan pada usaha peningkatan kualitas pendidikan. Salah satu komponen penting yang dibutuhkan untuk mencapai kualitas pendidikan adalah guru. Guru adalah figur yang mengemban tugas menyelenggarakan, mengelola, dan memberikan bimbingan baik di dalam maupun di luar sekolah serta dapat melaksanakan program pengajaran yang baik.

Setiap guru harus memiliki kompetensi-kompetensi yang menunjang dalam proses pembelajaran, antara lain kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi kemasyarakatan. Proses belajar dan hasil belajar anak didik atau siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang berkompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.

Dengan demikian, guru memiliki kewenangan mengajar untuk diberikan kompensasi secara wajar sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Apabila kompensasi yang diterima guru telah sesuai dengan tugas yang diembannya,

maka bukan tidak mungkin guru akan menjalankan tugasnya penuh dengan rasa tanggung jawab. Yang pada akhirnya mengakibatkan baiknya kinerja guru tersebut.

Pengembangan dan perumusan kinerja guru sangat diperlukan mengingat pekerjaan guru menempati sentral dalam mewujudkan misi dari sebuah sekolah. Disamping ditentukan oleh keberhasilan pengelola atau kepala sekolah, keberhasilan produksi sekolah secara kualitatif dan kuantitatif terletak ditangan guru. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Walaupun tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru tinggi, tetapi tidak akan berguna apabila kinerja dari guru itu sendiri rendah. Oleh sebab itu, kinerja guru mempengaruhi berhasil tidaknya sekolah menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu aspek yang mencerminkan kondisi kinerja adalah tingkat kehadiran atau absensi. Karena tingkat absensi dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan, semangat, dan sikap kerja. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung, diketahui masih terdapat guru yang tidak hadir pada jam kerjanya. Hal itu terlihat dari presentase ketidakhadiran guru yang didasarkan pada absensi guru perbulan dibagi dengan hari kerja dan jumlah guru yang ada di SMA Negeri 4 Bandar Lampung seperti terlihat pada tabel di samping:

Tabel 1. Persentase absensi guru Bulan Juli Sampai Dengan Desember Tahun 2009 pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Berdasarkan Hari Kerja Dan Jumlah Guru.

Bulan	Jumlah Guru (orang)	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Jumlah Absen (hari)	Persen (%)
			Izin (i)	Sakit (s)	Tanpa keterangan (a)		
Juli	54	17	5	3	4	12	1,30
Agustus	54	26	25	6	12	43	3,15
September	54	9	3	0	2	5	1,02
Oktober	54	25	21	11	17	49	4,53
November	54	26	13	6	12	31	2,21
Desember	54	17	9	6	5	20	2,27
JUMLAH			72	32	52	160	14,48

Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 4 Bandar Lampung

Perhitungan tingkat absensi guru adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{jumlahabsensi}}{\text{jumlahguruxjumlah ker ja}} \times 100 \%$$

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran guru relatif kecil, dari bulan Juli sampai Desember dengan persentase hanya 14, 48 % dengan rata-rata 2,41 %. Total ketidakhadiran guru selama bulan Juli sampai Desember sebanyak 160. Jumlah absensi tersebut terdiri dari guru yang tidak masuk karena alasan izin sejumlah 72, sakit sejumlah 32, dan tanpa keterangan sejumlah 52. Jumlah absensi tersebut relatif kecil dan dapat menjadi indikasi tentang tingginya kedisiplinan guru. Hal ini akan berpengaruh pada pencapaian pendidikan, karena tinggi rendahnya tingkat produktifitas dan disiplin kerja dalam suatu lembaga dapat dilihat dari tingkat absensinya. Namun, tingkat absensi hanya merupakan satu indikasi tentang baiknya kinerja. Selain itu, ada indikasi lain yang tak kalah pentingnya yaitu kemampuan, kemauan, dan lingkungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan baik bersifat pribadi maupun kelompok, apabila tanpa didasari dengan usaha untuk meningkatkan kinerja, maka tujuan akhir dari suatu organisasi tidak akan tercapai. Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan erat dengan banyak faktor, yaitu pengawasan dan masa kerja.

Kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan. Peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemauan dan usaha mereka sendiri. Namun seringkali guru masih memerlukan bantuan dari orang lain, karena ia belum mengetahui atau belum memahami jenis, prosedur, dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan mereka. Pengetahuan tentang supervisi atau pengawasan memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional mereka dengan memanfaatkan sumber yang tersedia.

Seorang guru yang memiliki masa kerja yang lebih lama dimungkinkan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang masa kerjanya lebih sedikit. Mereka akan lebih mengerti akan tugas dan kewajibannya, sehingga akan mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik dan kemungkinan tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas dapat ditekan seminimal mungkin.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Pengawasan, Masa Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengawasan guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 belum efektif.
2. Masa kerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 yang heterogen.
3. Tingkat kompensasi pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010.
4. Motivasi kerja guru SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 masih rendah.
5. Kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 belum optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengkaji tentang “Pengaruh Pengawasan (X_1), Masa Kerja (X_2), Dan Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010”.

D. Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010?
2. Apakah ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010?
4. Apakah ada pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi perubahan khasanah kajian ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dan hasil penelitian ini dapat dijadikan pijakan dasar bagi kajian/penelitian serupa pada lingkup yang lebih luas.
2. Sebagai bahan informasi tentang pengawasan, masa kerja, kompensasi, dan kinerja guru dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran.
3. Sebagai bahan informasi bagi para guru untuk dapat bersifat profesional dan lebih menghargai terhadap profesinya sebagai guru
4. Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah agar dapat menciptakan suatu kondisi yang mendukung peningkatan kinerja guru.

F. Ruang Lingkup Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010

2. Objek Penelitian

Pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah di SMA Negeri 4 Bandar Lampung.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2010.

5. Disiplin Ilmu

Disiplin ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen pendidikan.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengawasan

Kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan. Peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemauan dan usaha mereka sendiri. Namun seringkali guru masih memerlukan bantuan dari orang lain, karena ia belum mengetahui atau belum memahami jenis, prosedur, dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan mereka. Pengetahuan tentang supervisi atau pengawasan memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional mereka dengan memanfaatkan sumber yang tersedia.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. (T. Hani Handoko, 2000: 359)

Menurut Sondang P. Siagian (2003: 112) Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam *Dictionary of Education*, pengawasan adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainna dalam memperbaiki pengajaran, termasuk memperkembangkan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian pengajaran.

Sedangkan menurut Boardman dalam Sondang P. Siagian (2003: 112) Pengawasan adalah suatu usaha menstimulur, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Definisi-definisi tersebut di atas rupa-rupanya terdapat perbedaan satu dengan yang lain, karena titik tolak mereka juga berbeda-beda. Namun demikian, kesemuanya tidak meninggalkan unsur-unsur pokok berikut:

- a. Tujuan
- b. Situasi belajar mengajar
- c. Supervisor

Dalam pengawasan ditemukan situasi positif yang memungkinkan tercapainya tujuan dengan baik, dan situasi negatif yang menghambat tercapainya tujuan. *Follow-up* supervisi adalah bimbingan atau nasihat dari pihak supervisor kepada guru dan karyawan untuk lebih meningkatkan hasil, dan untuk menghilangkan semua hambatan dalam mencapai tujuan.

Menurut Undang-undang tentang Pendidikan dan Pengajaran No.12 Tahun 1954 Bab XVI Pasal 27 yang berbunyi:

“ Pengawasan pendidikan dan pengajaran berarti memberi pimpinan kepada para guru untuk mencapai kesempurnaan di dalam pekerjaannya.”

Karena itu di dalam masyarakat yang senantiasa berkembang, seorang guru hendaknya dapat mengikuti perkembangan-perkembangan itu. Jika tidak, maka kita akan tertinggal dan secara tidak sadar, akan merupakan faktor penghalang bagi perkembangan masyarakat.

Adapun perlunya pengawasan dalam proses pendidikan berdasarkan dua hal penting:

1. Perkembangan kurikulum yang merupakan gejala kemajuan pendidikan. Perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan-perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Pelaksanaan kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus menerus dengan keadaan nyata di lapangan. Hal ini berarti bahwa guru-guru senantiasa harus berusaha mengembangkan kreativitasnya agar supaya pendidikan berdasarkan kurikulum itu dapat terlaksana dengan baik.
2. Pengembangan personel, pegawai, atau karyawan senantiasa merupakan upaya yang terus menerus dalam suatu organisasi. Demikian pula halnya dengan sekolah. Kepala sekolah, guru, tenaga

tata usaha memerlukan peningkatan kariernya, pengetahuan, dan keterampilannya.
(H. M. Daryanto, 2008 : 173-174)

Fungsi utama dari adanya pengawasan adalah ditujukan kepada perbaikan pengajaran. Berdasarkan hal tersebut maka penjabaran fungsi supervisi menurut Swearingen dalam Daryanto (2008 : 179) adalah:

1. Mengkoordinir semua usaha sekolah
2. Memperlengkapi kepemimpinan kepala sekolah
3. Memperluas pengalaman guru-guru
4. Menstimulus usaha-usaha yang kreatif
5. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus
6. Menganalisis situasi belajar mengajar
7. Memberikan pengetahuan/ skill kepada anggota staf
8. Membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru

Pengawasan atau supervisi mempunyai asas-asas sendiri yang mungkin berbeda dengan asas-asas bidang lain. Perbedaan ini justru memberikan sifat tersendiri kepada supervisi. Secara garis besar asas-asas supervisi adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan pendidikan adalah bagian terpadu dari program pendidikan
2. Pengawasan ini memperlakukan manusia sebagai manusia seutuhnya baik sebagai manusia perorangan, sosial ataupun makhluk ciptaan Tuhan
3. Tujuan pengawasan pendidikan adalah meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional
4. Pelaksanaan supervisi pendidikan hendaknya dilaksanakan secara musyawarah, saling menghormati, bersedia menerima pendapat orang lain dan menyatakan pendapatnya sendiri.
5. Pengawasan pendidikan hendaknya memperhatikan kesejahteraan personel pendidikan yang meliputi pemenuhan kebutuhan perorangan dan sosialnya
6. Pengawasan pendidikan hendaknya dilaksanakan oleh yang telah mendapat pendidikan atau latihan dalam bidang supervisi.

Berdasarkan beberapa uraian di atas jelas bahwa adanya pengawasan adalah untuk membantu meningkatkan situasi belajar pada umumnya dan membantu guru meningkatkan kinerjanya, sehingga ia mengajar lebih baik dan siswa pun dapat belajar lebih baik lagi.

2. Masa Kerja

Masa kerja terdiri dari dua kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri. Akan tetapi sebagai rangkaian kata, kedua kata tersebut mengandung satu kesatuan pengertian. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata masa mengandung pengertian sebagai “Waktu atau Suatu” (Yulius S., 1984: 144)

Menurut Brown, kerja adalah bagian yang paling mendasar dari kehidupan manusia yang akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan. Sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan (Anoraga, 1998: 13)

Sebagaimana Ibnu Syamsi dalam Berti Yuliana (2007: 10)

mengemukakan sebagai berikut:

“ Masa kerja dapat dikatakan masa dimana guru memperoleh pengalaman kerja baik pengalaman mendidik dan mengajar. Bagi guru pengalaman mengajar merupakan proses pelatihan yang dilakukan secara berulang-ulang yang didalamnya terdapat kegiatan belajar.”

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masa kerja adalah waktu yang dilalui seseorang dalam rangka bekerja dan berusaha. Masa kerja bagi seorang guru adalah lamanya seorang guru tersebut menekuni pekerjaannya pada suatu lembaga pendidikan atau sekolah dan merupakan

salah satu sumber pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman yang dilakukan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, masa kerja adalah jangka waktu seseorang dalam bekerja pada suatu kantor, instansi, dan sebagainya.

Dengan masa kerja yang lebih lama seorang guru dimungkinkan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang masa kerjanya sedikit. Karena biasanya guru yang masa kerjanya tinggi sudah banyak mengikuti berbagai macam kegiatan seperti pelatihan dan penataran yang dapat meningkatkan kemampuan mengajar mereka. Dengan demikian mereka akan lebih mengerti akan tugas dan kewajibannya, sehingga akan mampu mencapai hasil kerja yang baik dan kemungkinan tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas dapat ditekan seminimal mungkin.

Sejalan dengan pendapat diatas, Mas'ud Yusuf mengemukakan bahwa pengalaman mengajar guru dikaitkan dengan masa kerja guru. Makin lama masa kerja seorang guru dianggap sudah berpengalaman mengajar, dan makin sedikit masa kerja seorang guru, dianggap belum memiliki pengalaman mengajar. (Berti Yuliana S., 2007: 11)

Guru yang memiliki masa kerja yang tinggi akan mengalami proses belajar dan kemampuannya akan lebih baik. Guru yang memiliki masa kerja yang tinggi akan memiliki ciri-ciri seperti yang diungkapkan William Burton (Berti Yuliana S., 2007: 12) tentang prinsip-prinsip belajar mengajar:

1. Proses belajar adalah pengalaman, berbuat, mereaksi, dan melampaui
2. Proses itu melalui bermacam-macam ragam pengalaman dan mata pelajaran-mata pelajaran yang terpusat pada suatu tujuan tertentu
3. Pengalaman mengajar secara maksimum bermakna bagi kehidupan murid
4. Pengalaman bersumber dari kebutuhan dan tujuan guru yang mendorong motivasi kontinu
5. Proses belajar dan hasil belajar disyarati oleh hereditas dan lingkungan
6. Proses belajar dan hasil usaha belajar secara materiil dipengaruhi oleh perbedaan-perbedaan individual dikalangan murid-murid
7. Proses belajar berlangsung secara efektif apabila pengalaman-pengalaman dan hasil-hasil yang diinginkan disesuaikan dengan kematangan murid
8. Proses belajar yang terbaik apabila guru mengetahui status dan kemajuan
9. Proses belajar merupakan kesatuan fungsional dari berbagai prosedur
10. Hasil-hasil belajar secara fungsional bertalian satu sama lain, tetapi dapat didiskusikan secara berpisah
11. Proses belajar yang berlangsung secara efektif dibawah bimbingan yang merangsang dan membimbing tanpa tekanan dan paksaan
12. Hasil-hasil belajar adalah pola-pola perbuatan, nilai-nilai, pengertian-pengertian, sikap-sikap, apresiasi, abilitas, dan keterampilan
13. Hasil-hasil belajar diterima oleh murid apabila memberi kepuasan pada kebutuhannya dan berguna serta bermakna baginya
14. Hasil-hasil belajar dilengkapi dengan jalan serangkaian pengalaman-pengalaman yang dapat dipersamakan dan dengan dipertimbangkan yang baik
15. Hasil-hasil belajar itu lambat laun dipersatukan menjadi kepribadian dengan kecepatan yang berbeda-beda

Dengan masa kerja yang tinggi diharapkan guru telah memiliki keterampilan-keterampilan dalam mengajar. Kemampuan mengajar guru dapat diukur dengan melihat penguasaan keterampilan-keterampilan mengajar khususnya keterampilan mengajar guru tersebut. Dengan keterampilan mengajar guru yang baik diharapkan siswa dapat menyerap ilmu yang diberikan dengan baik, karena keberhasilan proses belajar mengajar yang ditandai dengan baiknya prestasi belajar siswa ditentukan oleh kemampuan gurunya. Keterampilan dasar mengajar terdiri dari

beberapa keterampilan. Menurut Imron dalam Berti Yuliana (2007: 12)

keterampilan dasar mengajar terdiri dari:

1. Keterampilan bertanya
2. Keterampilan menjelaskan
3. Keterampilan penguatan
4. Keterampilan memberikan variasi
5. Keterampilan mengelola kelas
6. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran
7. Keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil
8. Keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan atau lembaga yang mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari guru. Jadi nilai prestasi kerja karyawan guru lebih besar dari pada kompensasi yang diberikan oleh sekolah supaya sekolah mendapatkan hasil atau kualitas yang lebih baik. Dalam sebuah organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada guru-guru harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 143)

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2007: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

William B. Werther dan Keith Devis berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah pekerjaan ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Andrew F. Sikula “*A Compentation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense*”, maksudnya kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai sesuatu balas jasa atau ekuivalen.

(Malayu S.P Hasibuan, 2007: 119)

Sedangkan menurut Kamus Umum Bahasan Indonesia (W.J.S Poerwadarminta, 2001: 516) Kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan di perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, jelas bahwa kompensasi merupakan balas jasa sewajarnya yang diberikan kepada karyawan atau dalam hal ini adalah guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga guru akan selalu termotivasi dalam melaksanakan tugas belajar mengajarnya. Dengan adanya kompensasi proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik dan berdampak kepada siswa, maka kinerja guru dan prestasi siswa pun akan lebih tinggi.

Dalam <http://www.organisasi.org/jenis-macam-kompensasi-sdm>,

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/ perusahaan sebagai berikut dibawah ini :

- a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas baik
- b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
- c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
- d. Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya
- e. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing/ kompetitor

Adapun macam-macam/ jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Imbalan Ektrinsik

a. Imbalan ektrinsik yang berbentuk uang antara lain misalnya :

- gaji
- upah
- honor
- bonus
- komisi
- insentif
- upah, dll

b. Imbalan ektrinsik yang bentuknya sebagai benefit / tunjangan pelengkap contohnya seperti :

- uang cuti
- uang makan
- uang transportasi / antar jemput
- asuransi
- jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja
- uang pensiun
- rekreasi
- beasiswa melanjutkan kuliah, dsb

2. Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

b. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi atau lembaga harus diatur sedemikian rupa sehingga akan mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja
 - b. Menjamin keadilan
 - c. Mempertahankan karyawan
 - d. Memperoleh karyawan yang bermutu
 - e. Pengendalian biaya
 - f. Memenuhi peraturan-peraturan
- (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 154)

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

- 1. Ikatan kerjasama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Maksudnya antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
 - 2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
 - 3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
 - 4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
 - 5. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
 - 6. Disiplin
Dengan memberikan balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
 - 7. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
 - 8. Pengaruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.
- (Malayu S.P Hasibuan, 2007: 121)

c. Asas Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asa adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja karyawan tidak berhenti

4. Kinerja Guru

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yang menurut *An English - Indonesian Dictionary*, terbitan Amerika Serikat, berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “entris” yaitu: (1) melakukan, melaksanakan, menjalankan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang atau mesin.

Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampan; (2) keinginan dan; (3) lingkungan (John M. Echoles dan Hassan Shadily, 2005: 425)

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006: 378) Kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Ada tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana kinerja individu yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. (Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006: 113)

Menurut Stolovitch dan keeps (Veithzal dan Ahmad Fawzi, 2005: 14)

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Sedangkan menurut Griffin (Veithzal dan Ahmad Fawzi, 2005: 14)

Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Sesuai dengan pandangan tersebut, kinerja mempunyai empat aspek, yaitu: (1) kemampuan; (2) penerimaan tujuan sekolah; (3) tingkatan tujuan yang dicapai; (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan (guru) dalam sekolah, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

(Veithzal dan Ahmad Fawzi, 2005: 17)

Evaluasi kinerja (*performance evaluation*), yaitu dikenal juga dengan

istilah penilaian kinerja, pada dasarnya merupakan proses yang digunakan

sekolah untuk mengevaluasi kegiatan belajar mengajar yang telah

dilakukan. Kepala sekolah dan guru harus mengevaluasi kinerja untuk

mengetahui tindakan apa yang akan diambil. Umpan balik yang spesifik

memungkinkan mereka untuk membuat perencanaan strategi, pelatihan

dan pengembangan, serta pengambilan keputusan-keputusan lainnya yang

berkaitan dengan kemajuan sekolah khususnya bagi anak didik.

Performance evaluation berkaitan dengan kinerja dan

pertanggungjawaban guru kepada sekolah. Dalam dunia yang bersaing

secara global, sekolah membutuhkan kinerja yang tinggi. Pada saat yang

bersamaan, guru membutuhkan *feed back* terhadap kinerjanya sebagai

pembimbing sikap untuk masa yang akan datang.

Dengan demikian, bahwa penilaian kinerja merupakan proses

mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika

dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian

mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja

juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan

kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. (Robert L. Malthis dan John

H. Jackson (2006: 382)

Performance evaluation juga sangat penting untuk memfokuskan guru terhadap tujuan strategis dan untuk penempatan, untuk penggantian perencanaan dan tujuan untuk pelatihan dan pengembangan. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja atau *performance evaluation* merupakan:

1. Alat yang paling baik untuk menentukan apakah guru telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja.
2. Satu cara untuk penilaian kinerja dengan melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan guru
3. Alat yang paling baik untuk menganalisis kinerja guru dan membuat rekomendasi perbaikan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari guru membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Penetapan awal indikator kinerja hendaknya didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan, sasaran dan hasil yang diinginkan. Penetapan awal ini mungkin berdasarkan data atau informasi yang sangat sedikit. Namun, paling tidak indikator kinerja haruslah hasil

kerja lain, bukan hasil kerja seseorang saja atau hasil pemikiran pimpinan sekolah.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Penetapan indikator kinerja, dengan memperhatikan:
 1. Karakteristik indikator kinerja yang baik, yaitu:
 - a) terikat pada tujuan program dan menggambarkan pencapaian hasil
 - b) pada hal-hal yang perlu mendapat prioritas
 - c) terpusat pada hal-hal yang vital dan penting bagi pengambilan keputusan
 - d) terbatas terkait dengan sistem pertanggungjawaban yang memperlihatkan hasil
- b. Pertimbangan utama penetapannya bahwa indikator kinerja harus:
 - a) menggambarkan hasil atau usaha pencapaian hasil
 - b) merupakan indikator didalam wewenangnyanya
 - c) mempunyai dampak negatif yang rendah
 - d) digunakan untuk menghilangkan insentif yang sudah ada
 - e) ada pengganti atau manfaat yang lebih besar jika menghilangkan insentif

(Veithzal dan Ahmad Fawzi, 2005: 28)

Menurut Johanes Papu, kinerja kita dalam bidang apapun sangat dipengaruhi oleh daya konsentrasi kita. Kemampuan berkonsentrasi itu berbeda-beda untuk setiap orang. Namun daya konsentrasi dapat ditingkatkan.

Dibawah ini langkah-langkah untuk meningkatkan konsentrasi kerja:

1. Tingkat minat dan keterampilan kerja sebagai bentuk pertahanan kita terhadap gangguan-gangguan yang akan mengalihkan perhatian
2. Sebelum memulai kerja, terlebih dahulu persiapkan semua bahan dan data yang akan digunakan
3. Buat jadwal dan prioritas kerja
4. Tata meja kerja dengan rapi
5. Atur suasana lingkungan kerja setenang mungkin
6. Berfikirlah positif
7. Pustatkan perhatian hanya pada pekerjaan yang sedang kita lakukan
8. Bertekadlah untuk berhasil dan menyelesaikan tugas secara tuntas
9. Kuasai dan hayati prosedur kerja agar bisa bekerja dengan lancar
10. Jaga kesehatan tubuh agar selalu dalam kondisi baik

5. Hasil Penelitian yang Relevan

Studi atau penelitian yang sejenis dengan pokok masalah yang dihadapkan dalam skripsi ini telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu.

Oleh karena itu pada bagian ini dilengkapi beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan pokok masalah ini, antara lain:

Tabel 2. Hasil Penelitian yang relevan

Tahun	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
2007	Tri Wahyuni	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2005/ 2006.	Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2005/ 2006.
2008	Hariyani	Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja dengan Prestasi Kerja Guru di SMP N 1 Gading Rejo Kab. Tanggamus Tahun 2005/ 2006.	Ada Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja dengan Prestasi Kerja Guru di SMP N 1 Gading Rejo Kab. Tanggamus Tahun 2005/ 2006.
2007	Rumata Lastiur Siadari	Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kalirejo Lampung Tengah Tahun 2007/ 2008.	Ada Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kalirejo Lampung Tengah Tahun 2007/ 2008.

2007	Berti Yuliana Sari	Hubungan Masa Kerja Dan Lingkungan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Pada SMP PGRI 6 Bandar Lampung Tahun 2006/2007	Ada Hubungan Masa Kerja Dan Lingkungan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Pada SMP PGRI 6 Bandar Lampung Tahun 2006/2007
------	--------------------	--	--

B. Kerangka Pikir

Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab dan produktif, serta sehat jasmani dan rohani.

Sekolah merupakan wadah untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, dan tenaga pendidik khususnya guru merupakan jiwa dari sekolah. Tenaga kependidikan yang diperlukan pada masyarakat modern ini adalah mereka yang profesional, menguasai sains dan teknologi, yaitu sosok personifikasi dari moral dan agama.

Efektif kerja guru merupakan salah satu komponen penting untuk mencapai mutu pendidikan. Efektif kerja guru itu erat hubungannya dengan kinerja.

Kinerja tersebut meliputi kemampuan, keinginan, dan lingkungan.

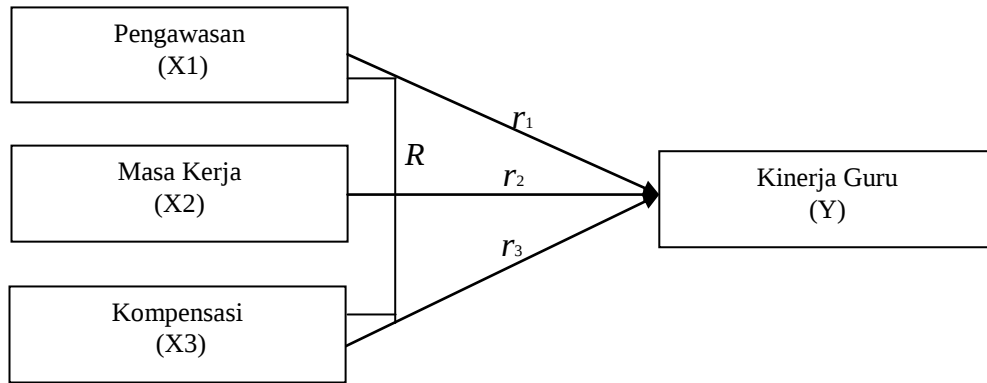
Upaya guru untuk profesional dalam bekerja seperti datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik, membuat program semester dan program satuan pelajaran tepat waktu akan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik lagi di sekolah, oleh karena itu dalam hal ini perlu

adanya pengawasan yang bertujuan untuk membantu meningkatkan situasi belajar pada umumnya dan membantu guru meningkatkan kinerjanya, sehingga ia mengajar lebih baik dan siswa pun dapat belajar lebih baik lagi.

Adapun faktor yang mampu mengubah guru yang tidak produktif menjadi lebih baik produktif adalah dengan masa kerja. Bagi guru yang masa kerja lebih lama diberikan keuntungan lebih banyak seperti menjadi wali kepala sekolah, koordinator kegiatan sekolah, ketua komite sekolah, dan sebagainya.

Sedangkan kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan oleh sekolah yang diberikan kepada guru dan staf sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jika kemampuan para guru telah dikembangkan sedemikian rupa sehingga mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Maka tepatlah kalau sekarang mereka diberi kompensasi secara wajar untuk sumbangan-sumbangan mereka. Dengan adanya kompensasi yang tinggi dan wajar akan memberikan semangat dan motivasi yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar sehingga kinerja guru pun meningkat.

Bertolak dari pemikiran di atas, untuk memperjelas pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada paradigma berikut:



(Sugiyono, 2009: 44)

Gambar 1. Paradigma Penelitian Hasil Belajar Ekonomi

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010
2. Ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010
4. Ada pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode dalam Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* dan *survey* yang mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Penelitian ini disebut juga penelitian yang dikerjakan setelah kenyataan atau sesudah kejadian (Sukardi, 2003: 165). Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Karlinger dalam Sugiyono, 2004: 7).

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini tergolong penelitian *assosiatif* yaitu suatu metode dalam penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009: 36).

B. Populasi dan Sampel

1. Pengertian Populasi

Menurut Sugiyono (2009: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung yang berjumlah 54 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang menjadi objek sesungguhnya dari suatu penelitian. Oleh karena itu agar diperoleh sampel yang dapat menggambarkan atau mewakili populasi maka sampel yang diambil harus representatif. Soeratno dan Arsyad (Budi Kustoro dan Basrowi, 2006: 248).

Menurut Sugiyono (2009: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penentuan besarnya sampel dihitung berdasarkan rumus T. Yamane yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Tingkat signifikansi (0,05)

(Budi Kustoro dan Basrowi, 2006: 205)

Maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{54}{1 + 54(0,05)^2} = 47,58 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi } 48$$

Jadi besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang guru.

C. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel adalah probability sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2009: 82). Dikatakan *simple* atau sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan atrata yang ada dalam populasi itu. Hal ini dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

D. Variabel Penelitian

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengawasan (X_1), masa kerja (X_2), dan kompensasi (X_3).

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

2.	Masa Kerja	Masa kerja adalah masa dimana guru memperoleh pengalaman kerja baik pengalaman mendidik dan mengajar. (Ibnu Syamsi, 1994:7)	Pengalaman Mendidik Pengalaman mengajar	• Membina kegiatan ekstrakurikuler • Menegur siswa yang berbuat salah • Memberikan materi pelajaran • Memberikan tugas dan latihan • Membantu siswa yang kesulitan belajar	Interval	Tidak Diangetkan
3.	Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S. P. Hasibuan, 2007: 118)	Pembayaran langsung Pembayaran tidak langsung	• Gaji • Insentif • Honorarium • Asuransi • Penghargaan • Seragam gratis • Askes	ordinal	Diangetkan
4.	Kinerja Guru	Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dari apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan kinerja ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan untuk	Kemampuan	• Pemahaman terhadap pedoman kerja • Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik • Kemampuan menyusun	ordinal	Diangetkan

		melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi (Robert L. Malthus dan John H. Jackson, 2006: 113)	Tingkat usaha yang dicurahkan Dukungan organisasi	program kerja • Tidak meninggalkan pekerjaan bila belum selesai • Lebih mengutamakan kualitas kerja • Melakukan perbaikan prosedur • Kerjasama dengan rekan sekerja agar kinerja lebih baik • Membina kerjasama yang harmonis dengan atasan • Berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan		
--	--	---	---	--	--	--

F. Pengukuran Variabel

Sehubungan data dalam instrumen penelitian ini masih berbentuk ordinal, maka digunakan *Method of Successive Interval* (MSI), yaitu suatu metode

yang digunakan untuk menaikkan atau mengubah tingkat pengukuran dari data ordinal menjadi data interval dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
- Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya.
- Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
- Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
- Masukkan nilai Z ke dalam rumus distribusi normal baku dengan rumus

$$f(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \exp \frac{-z^2}{2}$$

- Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

$$\text{Skala} = \frac{\text{Normalbatasbawah} - \text{Normalbatasatas}}{\text{Batasataskumulatif} - \text{Batasbawahkumulatif}}$$

- Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{scale Value} + \left| \text{scale Value}_{\min} \right| + 1$$

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik ini digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses

kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. (Sugiyono, 2009: 145).

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2009: 142).

3. Interview (Wawancara)

Interview digunakan sebagai teknik pengambilan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. (Sugiyono, 2009: 137). Teknik wawancara ini digunakan untuk mendapatkan data berupa nilai hasil belajar ekonomi siswa, jumlah siswa, dan data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

4. Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. (Budi Koestoro dan Basrowi, 2006: 142). Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

H. Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas Angket

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengkaji tingkat validitas tes dan angket digunakan rumus *Korelasi Product Moment*, yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total (item)

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid. (Sugiyono, 2009: 183)

2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini. Untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = nilai reliabilitas instrumen

k = jumlah item

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

(Basrowi dan Akhmad Kasinu, 2007: 256)

Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hit} > r_{tab}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka pengukuran tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r_{hit} < r_{tab}$ maka pengukuran tersebut tidak reliabel.

Jika alat instrumen tersebut reliabel, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasi (r) sebagai berikut :

0,800 sampai dengan 1,00 = sangat tinggi

0,600 sampai dengan 0,799 = tinggi

0,400 sampai dengan 0,599 = cukup

0,200 sampai dengan 0,399 = rendah

0,000 sampai dengan 0,199 = sangat rendah

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Dalam uji Kolmogorov Smirnov diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang diuji mempunyai sebaran kontinyu.

Syarat hipotesis yang digunakan:

H_0 : Distribusi variabel mengikuti distribusi normal

H_1 : Distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal

Statistik uji yang digunakan:

$$D = \max | F_0(X_i) - S_n(X_i) | ; i = 1, 2, 3 \dots$$

Dimana:

$F_0(X_i)$ = Fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0 .

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n .

Dengan cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel Kolmogorov Smirnov dengan taraf nyata α , maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

Jika $D \leq D_{\text{tabel}}$, maka terima H_0

Jika $D > D_{\text{tabel}}$, maka tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai Kolmogorov Smirnov Z , jika nilai $KSZ \leq Z$, maka terima H_0 , demikian juga sebaliknya. Dalam perhitungan menggunakan software computer, keputusan atas hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (Asymp. Significance). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari α , maka tolak H_0 demikian juga sebaliknya.

(Robert G. D. Steel and James H. Torrie, Prinsip dan Prosedur Statistika, Sebuah Pendekatan Biometrik. Edisi ke-2. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2000)

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Untuk menguji homogenitas data digunakan *Uji Bartlett*.

Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung varians gabungan dari semua sampel dengan rumus :

$$S^2 = \frac{\sum (ni) S_i^2}{\sum (ni - 1)}$$

2. Harga satuan B, dengan rumus:

$$B = (\log S^2) \sum (ni - 1)$$

- 3 Uji barlett digunakan statistik Chi Kuadrat, dengan rumus:

$$X^2 = (In10) \{ B(ni - 1) \log S_i^2 \}$$

Dengan kriteria pengujian jika $x^2_{hit} < x^2_{tabel}$ maka variabel bersifat

homogen, sedangkan jika $x^2_{hit} > x^2_{tabel}$ maka variabel tidak homogen.

Didapat dari distribusi chi kuadrat dengan peluang $(1 - \alpha)$ dan dk = (k-1).

Dengan taraf nyata 0,05.

(Sudjana, 2005: 261)

J. Uji Keberartian dan Kelinieran

1. Uji Keberartian

Uji keberartian dan kelinieran dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Untuk uji keberartian regresi linier multiple menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$$

Keterangan:

S^2_{reg} = varians regresi

S^2_{sis} = varians sisa

Dengan dk pembilang 1 dan dk penzebut n-2 dengan $\alpha = 0,05$. kriteria uji, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menyatakan arah regresi berarti. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menyatakan koefisien arah regresi tidak berarti. Untuk mencari F_{hitung} digunakan tabel ANAVA berikut:

Tabel 4. Tabel Analisis Varians

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Kuadrat Tengah(KT)	Fhitung
Koefisien	1	JK(a)	JK(a)	
Regresi (b/a)	1	JK(b/a)	$S^2_{reg} = JK(b/a)$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$
Sisa	n-2	JK (s)	$S^2_{res} = \frac{JK(s)}{n-2}$	

Keterangan:

$$JK(a) = (\sum Y^2) / n$$

$$JK\ b/a = b \left[\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right]$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK\ b/a$$

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$S^2_{reg} = \text{Varians regresi}$$

$$S^2_{sis} = \text{Varians sisa}$$

$$n = \text{banyaknya responden}$$

(Riduwan, 2004: 186)

2. Uji Kelinieran

Uji kelinieran regresi linier multiple dengan menggunakan statistik F

dengan rumus :

$$F = \frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$$

Keterangan:

S^2_{TC} = Varian Tuna Cocok

S^2_G = Varian Galat

Dengan dk pembilang (k-2) dengan penyebut (n-k) dengan $\alpha = 0,05$

tertentu. Kriteria uji, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang

menyatakan linier dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang

menyatakan tidak linier.

Untuk mencari F hitung digunakan tabel ANAVA sebagai berikut:

Tabel 5. Tabel Analisis Varians

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Kuadrat Tengah (KT)	F_{hitung}
Tuna Cocok	k-2	JK (TC)	$S^2_{TC} = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$
Galat	n	JK (G) = (T) – JK(a) - JK b/a	$S^2_{res} = \frac{JK(G)}{n-2}$	

Keterangan:

$$JK(a) = (\sum Y^2) / n$$

$$JK\ b/a = b \left[\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right]$$

$$JK(T) = JK(a) - JK\ b/a$$

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(G) = \sum \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_1} \right]$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$S^2_{reg} = \text{Varians regresi}$$

S^2_{sis} = Varians sisa

n = banyaknya responden

(Riduwan, 2004: 187)

K. Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur tingkat signifikans antara X dan Y digunakan analisis regresi.

1. Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yaitu pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru, pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru digunakan statistik t dengan model regresi linier sederhana, yaitu:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Nilai intercept (konstanta) harga Y jika $X=0$

b = Koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penuruna variabel Y

X = Subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

Rumus untuk menguji hipotesis statistik menggunakan statistik t, yaitu:

$$t_o = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

t_o = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

Sb = Standar deviasi

Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

Jika $t_o > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan jika $t_o \leq t_{tabel}$ maka H_o diterima. t_{tabel}

diperoleh dari daftar distribusi t dengan peluang $(1 - \alpha)$ dan $dk = n-2$

(Sudjana, 2005:325)

2. Regresi Linier Multiple

Untuk hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru digunakan rumus model regresi linier multiple, yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots b_n X_n$$

$\hat{Y}$ = Nilai ramalan untuk variabel Y

a = konstanta (koefisien a)

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien arah regresi

$X_1 X_2 X_3$ = Variabel bebas

Kemudian dilanjutkan dengan uji F untuk melihat ada tidaknya pengaruh

ganda antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y, dilanjutkan dengan uji F.

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{Res} / (n - k - 1)}$$

$$JK_{Reg} = b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y + b_3 X_3 Y \dots + b_n X_n Y$$

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg}$$

Dengan kriteria pengujian H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ demikian juga sebaliknya. Dengan untuk dk pembilang = k dan dk penyebut (n - k - 1) dan taraf signifikansi 0,05%.

(Sudjana, 2005: 354)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Tinjauan Umum Tempat Penelitian

1.1 Sejarah Singkat Berdirinya SMA Negeri 4 Bandar Lampung

SMA Negeri 4 Bandar Lampung memiliki nomor statistik sekolah 301126006008, beralamat di jalan Cipto Mangunkusumo No. 88 Kelurahan Kupang Teba, Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung Kode Pos 35212, telepon (0721)481121. Luas lahan yang dimiliki 6000 M² sesuai dengan sertifikat nomor Ag 230/ DA/15/sk/hp/79 tahun 1979, nomor buku 8/KT dan buku sertifikat asli tersimpan pada Bagian Perlengkapan Dinas Pendidikan Propinsi Lampung.

Pada awal pendirian SMA Negeri 4 Bandar Lampung bernama SMA Negeri 1 Tanjungkarang filial Teluk Betung mulai melaksanakan aktifitas belajar mengajar sejak tanggal 1 Juni 1966, mula-mula SMA ini ex sekolah Cina Hua Lien pada masa G 30 S PKI, sekolah cina tersebut didemo oleh KAPI, KAMI, dan Pelajar. Pendemo terdiri dari Mahasiswa UNILA, mahasiswa IAIN Raden Intan dan Pelajar SMA 1. Sekolahnya terletak di Jl Sorong Cimeng Teluk Betung, di samping pasar Cimeng, setelah dikuasai oleh P P KUPER (Pelaksanan Penguasa Perang) diserahkan pada Dinas Pendidikan Propinsi Lampung, dan digunakan untuk tempat kuliah UNILA, perumahan dosen, IAIN Raden Intan dan untuk sekolah SMA Negeri 1 Tanjungkarang Filial Teluk Betung sampai dengan tahun

1978. Pada tahun 1978 SMA Negeri 1 Tanjungkarang filial Teluk Betung berdasar SK Menteri P dan K No: 028/01/1978 tgl 28-02-1978 pisah dari induknya menjadi SMA N 1 Teluk Betung.

Berdasarkan informasi dari BAPEDA Prop. Lampung bapak Ir. Haris Hasyim, bahwa Pemda TK I Lampung tersedia dana untuk pembangunan sekolah asal pihak sekolah sanggup mencari tanah untuk dibangun. Maka atas usaha bapak kepala sekolah (Soeroto), dicarilah lokasi tanah untuk pembangunan sekolah, yang terletak di jalan Cipto Mangunkusumo Teluk Betung. Akhirnya terjadi kesepakatan antara pemilik tanah bapak Sueb dengan pihak pemda TK I seluas $\pm 6000 \text{ m}^2$, yang langsung dibangun gedung tahun itu juga.

Pada tahun 1979 pembangunan gedung selesai dan SMA Negeri 1 Teluk Betung yang ada di jalan Sorong Cimeng pindah ke jalan Cipto Mangunkusumo, Kelurahan Kupang Teba, Kecamatan Teluk Betung Utara. Berdasarkan SK Mendikbud No: 035/ O/1977 tentang perubahan nomenklatur SMA menjadi SMU serta perubahan cap stempel dari SMA Negeri 1 Teluk Betung berubah menjadi SMU Negeri 4 Bandar Lampung. Pada awal april tahun 2004 atas instruksi Kepala Dinas P dan P, nama dan cap sekolah berganti menjadi SMA Negeri 4 Bandar Lampung, sampai dengan sekarang.

Kepala sekolah yang pernah memimpin SMA Negeri 4 Bandar Lampung

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. Soeroto. | Tahun 1974 s.d Tahun 1979 |
| 2. Drs.Oscar M. Silaen | Tahun 1980 s.d Tahun 1991 |
| 3. Drs. Siradj HP | Tahun 1991 s.d Tahun 1992 |

4. Drs.Amami Amilla	Tahun 1992 s.d Tahun 1995
5. Drs. H. Zainal Iskandar	Tahun 1995 s.d Tahun 1999
6. Drs. M. Ilyas Effendi, M.M	Tahun 1999 s.d Tahun 2002
7. Drs. Zulfuad Zahary	Tahun 2002 s.d Tahun 2004
8. Imam Santoso, S.Pd	Tahun 2005 s.d Tahun 2006
9. Dra. Hj. Lyn Warda Ismail	Tahun 2006 s.d sekarang

Secara fisik, SMA Negeri 4 Bandar Lampung mempunyai fasilitas yang sudah memadai, misalnya gedung kelas, mushola, koperasi sekolah, perpustakaan, dan laboratorium, Adapun fasilitas yang mendukung dalam kegiatan proses belajar mengajar di SMA Negeri 4 Bandar Lampung yaitu:

- a. 1 ruang Kepala Sekolah
- b. 1 ruang Wakasek
- c. 1 ruang TU
- d. 1 ruang guru
- e. 18 ruang kelas
- f. 5 ruang laboratorium
- g. 1 ruang perpustakaan
- h. 1 ruang BP
- i. 1 ruang UKS
- j. 1 ruang musholla
- k. 1 ruang OSIS
- l. 1 ruang WC guru
- m. 4 ruang WC siswa
- n. 4 kantin
- o. 1 gudang
- p. 1 lapangan upacara merangkap lapangan olahraga
- q. 1 lapangan parkir

2. Keadaan Guru dan Karyawan

SMA Negeri 4 Bandar Lampung saat ini dipimpin oleh Ibu Dra. Hj. Lyn Warda Ismail, Seksi bidang kurikulum dipegang oleh Bapak Drs. Rejeki Ginting, Seksi bidang Kesiswaan dipegang oleh Ibu Dra. Hj. Sulastini, Seksi bidang humas

dipegang oleh Ibu Dra. Siti Nurul Fauziah, dan Seksi Bidang Sarana dan Prasarana dipegang oleh Bapak Drs. Yundarzin. Guru yang mengajar di SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 berjumlah 55 orang, Karyawan di SMA Negeri 4 Bandar Lampung berjumlah 14 orang, tenaga administrasi 7 orang, Perpustakaan 1 orang, dan Satpam 1 orang.

2. Deskripsi Data

Setelah diadakan penelitian, diperoleh data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penyebaran angket kepada sejumlah sampel yaitu 48 guru SMA Negeri 4 Bandar Lampung tentang pengawasan dan kompensasi. Data sekunder yaitu kehadiran guru untuk mengukur kinerja guru. Selanjutnya karena ada data mentah hasil penyebaran angket mengenai pengawasan (X_1), kompensasi (X_2) dan kinerja guru (Y) masih berbentuk ordinal, maka terlebih dahulu diubah menjadi data interval dengan menggunakan metode Successive of Interval. Data yang telah diubah menjadi data interval dapat dilihat dilampiran

Untuk penyajian data menggunakan rumus struggles sebagai berikut:

Rentang = Nilai terbesar – nilai terkecil

Banyak kelas = $1 + 3,3 \log n$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$

Sedangkan untuk penyajian data secara kualitatif dilakukan pengelompokan data menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{nilaitertinggi} - \text{nilaiterendah}}{\text{jumlahkelas}}$$

Data tersebut digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan berguna dalam pembahasan hasil penelitian yang dapat menjadi bahan perbandingan hasil penelitian yang lebih bersifat kuantitatif dengan maksud bahwa secara kualitatif itu signifikan.

2.1 Data pengawasan

Data mentah tentang pengawasan yang berbentuk ordinal kemudian diubah menjadi interval. Data tersebut diperoleh langsung dari hasil penyebaran angket kepada 48 responden sebanyak 15 item soal. Dari data baku yang sudah diubah diperoleh skor yang tertinggi 58 dan skor terendah 29.

Adapun perhitungan distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = 58 - 29 = 29$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak kelas} &= 1 + 3,3 \log 48 \\ &= 6,55 \text{ (dibulatkan 7)} \end{aligned}$$

$$\text{Panjang kelas} = \frac{29}{7} = 4,14 \text{ (dibulatkan 4)}$$

Tabel 6. Distribusi frekuensi pengawasan (X_1)

No	Kelas interval	Frekuensi	Persentase %
1.	29-32	2	4,17
2.	33-36	6	12,5
3.	37-40	11	22,92
4.	41-44	7	14,58
5.	45-48	11	22,92
6.	49-52	3	6,24
7.	53-56	6	12,5
8.	57-60	2	4,17
Jumlah		48	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan data distribusi frekuensi diatas dapat dikategorikan ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi seperti dalam tabel berikut :

Tabel 7. Kategori pengawasan

No	Kategori	Kelas interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	49-58	12	25
2.	Sedang	39-48	24	50
3.	Rendah	29-38	12	25
Jumlah			48	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pengawasan di SMA N 4 Bandar Lampung menurut 48 responden dapat dikatakan bahwa kategori pengawasan tinggi berjumlah 12 orang guru (25 %), kategori sedang berjumlah 24 orang guru (50%), dan kategori rendah berjumlah 12 orang guru (25 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan di SMA N 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 tergolong sedang yaitu ditunjukkan pada kelas interval 39-48 dengan persentase 50% atau 24 orang.

2.2 Data masa kerja

Data mengenai masa kerja diperoleh dari hasil penyebaran angket pada 48 orang responden, diperoleh data masa kerja paling tinggi 32 tahun dan paling rendah 4 tahun. Panjang kelas dilihat pada tabel dibawah ini:

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{nilai terbesar} - \text{nilai terendah} \\ &= 32 - 4 = 28\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + 3,3 \text{ Log } 48 \\ &= 6,55 \text{ (dibulatkan 7)}\end{aligned}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

$$= \frac{28}{7} = 4$$

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Guru (X_2)

No	Kelas interval	Frekuensi	Persentase %
1.	4-7	8	16,67
2.	8-11	6	12,5
3.	12-15	3	6,25
4.	16-19	6	12,5
5.	20-23	15	31,25
6.	24-27	2	4,17
7.	28-31	7	14,58
8.	32-35	1	2,08
Jumlah		48	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, untuk pengelompokan data menjadi kategori tinggi, sedang, dan rendah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Kategori Variabel Masa Kerja Guru

No	kategori	Kelas interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	24-32	10	20,83
2.	Sedang	14-23	23	47,92
3.	Rendah	4-13	15	31,25
Jumlah			48	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masa kerja di SMA N 4 Bandar Lampung menurut 48 responden dapat dikatakan bahwa kategori masa kerja tinggi berjumlah 10 orang guru (20,83%), kategori sedang berjumlah 23 orang guru (47,92%), dan kategori rendah berjumlah 15 orang guru (31,25%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja di SMA N 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 tergolong sedang yaitu ditunjukkan pada kelas interval 14-23 dengan persentase 47,92% atau 23 orang.

2.3 Data kompensasi (X_3)

Data kompensasi diperoleh melalui penyebaran angket sebanyak 15 item soal dan diperoleh skor tertinggi 58 dan skor terendah 30.

Adapun perhitungan distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{nilai terbesar} - \text{nilai terendah} \\ &= 58 - 30 = 28\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + 3,3 \text{ Log } 48 \\ &= 6,55 \text{ (dibulatkan 7)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}} \\ &= \frac{28}{7} = 4\end{aligned}$$

Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kompensasi (X_3)

No	Kelas interval	Frekuensi	Persentase %
1.	30-33	2	4,17
2.	34-37	3	6,25
3.	38-41	11	22,92
4.	42-45	13	27,08
5.	46-49	7	14,58
6.	50-53	4	8,33
7.	54-57	7	14,58
8.	58-61	1	2,08
Jumlah		48	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, untuk pengelompokan data menjadi

kategori tinggi, sedang, dan rendah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Kategori Kompensasi (X_3)

No	kategori	Kelas interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	50-59	12	25
2.	Sedang	40-49	29	60,42
3.	Rendah	30-39	7	14,58
Jumlah			48	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa kompensasi di SMA N 4 Bandar Lampung menurut 48 responden dapat dikatakan bahwa kategori kompensasi tinggi berjumlah 12 orang guru (25%), kategori sedang berjumlah 29 orang guru (60,42%), dan kategori rendah berjumlah 7 orang guru (14,58%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi di SMA N 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 tergolong sedang yaitu ditunjukkan pada kelas interval 40-49 dengan persentase 60,42% atau 29 orang.

2.4 Kinerja guru (Y)

Data mengenai kinerja guru melalui penyebaran angket yang masih berupa data ordinal dan kemudian diubah menjadi data interval. Angket tersebut disebarkan ke 48 responden sebanyak 15 item soal. Dari data baku yang sudah diuiperoleh skor yang tertinggi 56 dan skor terendah 28.

Adapun perhitungan distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{nilai terbesar} - \text{nilai terendah} \\ &= 56 - 28 = 28\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 6,55 \text{ (dibulatkan 7)}\end{aligned}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{ren tan } g}{\text{bayakkelas}}$$

$$= \frac{28}{7} = 4$$

Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)

No	Kelas interval	Frekuensi	Persentase %
1.	28-31	2	4,17
2.	32-35	5	10,42
3.	36-39	10	20,83
4.	40-43	12	25
5.	44-47	8	16,67
6.	48-51	6	12,50
7.	52-55	4	8,33
8.	56-59	1	2,08
Jumlah		48	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, untuk pengelompokan data menjadi

kategori tinggi, sedang, dan rendah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Kategori Kinerja (Y) .

No	kategori	Kelas interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	48-57	14	29,17
2.	Sedang	38-47	20	41,66
3.	Rendah	28-37	14	29,17
Jumlah			48	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa kinerja di SMA N 4 Bandar Lampung menurut 48 responden dapat dikatakan bahwa kategori kinerja tinggi berjumlah 14 orang guru (29,17%), kategori sedang berjumlah 20 orang guru (41,66%), dan kategori rendah berjumlah 14 orang guru (29,17%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMA N 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 tergolong sedang yaitu ditunjukkan pada kelas interval 38-47 dengan persentase 41,66% atau 20 orang.

3. Uji Persyaratan Analisis Data

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Hasil analisis data menunjukkan data bahwa penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini didapat dari perhitungan yang menyatakan $Z^2_{hitung} < Z^2_{tabel}$, seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Z Hitung	Z tabel	Keterangan
X1	0,709	1,645	berdistribusi normal
X2	0,809	1,645	berdistribusi normal
X3	1,037	1,645	berdistribusi normal
Y	0,632	1,645	berdistribusi normal

Sumber : Pengolahan data, 2010

Untuk menguji normalitas data digunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 = Sampel berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

Dengan nilai Z tabel pada SK 0,95 adalah 1,645.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sampel berdistribusi normal.

3.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil mempunyai varians yang homogen atau sama. Setelah dilakukan uji homogenitas dengan uji bartlett diperoleh jika $\sigma = 0,05$ dari daftar Chi Kuadrat diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 5,098, sedangkan χ^2_{tabel} pada $dk = k - 1 = 4 - 1 = 3$ sebesar 7,815. Karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel} = 5,098 < 7,815$, maka ragam dari keempat variabel homogen.

4. Uji Keberartian dan Kelinieran

4.1. Uji Kelinieran Regresi X_1 terhadap Y.

Kriteri pengujian, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya data berpola linier dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya berpola tidak linier (Riduwan, 2006:187). Dengan taraf $\sigma = 0,05$ didapat $F_{tabel} = 1,990$ karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1,401 < 1,990$, maka hipotesis model regresi dapat diterima. Jika diambil tingkat signifikansi $\sigma = 0,05$ pada dk (1,46), diperoleh $F_{tabel} = 4,052$ Kesimpulan koefisien arah regresi berarti karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,076 > 4,052$. Artinya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tingkat keberartian dan kelinieran status regresi setelah dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel X_1 adalah linier terhadap Y.

4.2. Uji Kelinieran Regresi X_2 terhadap Y.

Kriteri pengujian, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya data berpola linier dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya berpola tidak linier (Riduwan, 2006:187). Dengan taraf $\sigma = 0,05$ didapat $F_{tabel} = 1,987$ karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $10,802 < 1,987$, maka hipotesis model regresi dapat diterima. Jika diambil tingkat signifikansi $\sigma = 0,05$ pada dk (1,46), diperoleh $F_{tabel} = 4,052$ Kesimpulan koefisien arah regresi berarti karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,322 > 4,052$. Artinya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tingkat keberartian dan kelinieran status regresi setelah dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel X_1 adalah linier terhadap Y.

4.3. Uji Kelinearan Regresi X_3 terhadap Y .

Kriteri pengujian, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya data berpola linier dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya berpola tidak linier (Riduwan, 2006:187). Dengan taraf $\sigma = 0,05$ didapat $F_{tabel} = 1,987$ karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1,040 < 1,987$, maka hipotesis model regresi dapat diterima. Jika diambil tingkat signifikansi $\sigma = 0,05$ pada dk (1,46), diperoleh $F_{tabel} = 4,052$ Kesimpulan koefisien arah regresi berarti karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,819 > 4,052$. Artinya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tingkat keberartian dan kelinearan status regresi setelah dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel X_1 adalah linier terhadap Y .

5. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah ada atau tidaknya pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru, maka hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan uji t melalui regresi linier sederhana, sedangkan hipotesis keempat digunakan uji F melalui model regresi linier multiple. Adapun kriteria penerimaan atau perolehan hipotesis adalah :

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tolak H_1 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

5.1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H_0 = Tidak ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4

Bandar Lampung tahun 2009/2010

H_1 = Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4

Bandar Lampung tahun 2009/2010

Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh adanya hubungan antara pengawasan dengan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan didapat koefisien korelasi (r) 0,663 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,663 > 0,284$. Ini berarti terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan kinerja guru dengan koefisien determinasi (r^2) 0,440 yang berarti besarnya sumbangan pengawasan terhadap kinerja guru adalah sebesar 44 %, sedangkan 55%nya disumbangkan oleh faktor lain.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi $\hat{Y} = 16,043 + 0,590X$. Koefisien regresi (b) sebesar 0,590 berarti setiap penambahan satu-satuan pengawasan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,590. Untuk pengujian signifikansi antara pengawasan terhadap kinerja guru dilakukan uji t . Dari hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} sebesar 6,006 dengan $\sigma = 0,05$ dan $dk (n-2)$ diperoleh t_{tabel} 2,013, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,006 > 2,013$. Sehingga terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.

5.2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H_o = Tidak ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4

Bandar Lampung tahun 2009/2010

H_i = Ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4

Bandar Lampung tahun 2009/2010

Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh adanya hubungan antara masa kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan didapat koefisien korelasi (r) 0,474 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,474 > 0,284$. Ini berarti terdapat hubungan yang positif antara masa kerja dengan kinerja guru dengan koefisien determinasi (r^2) 0,225 yang berarti besarnya sumbangan masa kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 22,5 %, sedangkan 77,5%nya disumbangkan oleh faktor lain.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi

$\hat{Y} = 35,779 + 0,357 X$. Koefisien regresi (b) sebesar 0,357 berarti setiap penambahan satu-satuan masa kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,357. Untuk pengujian signifikansi antara masa kerja terhadap kinerja guru dilakukan uji t. Dari hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} sebesar 3,650 dengan $\sigma = 0,05$ dan dk ($n-2$) diperoleh t_{tabel} 2,013, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,650 > 2,013$. Sehingga terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.

5.3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H_o = Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4

Bandar Lampung tahun 2009/2010

H_i = Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4

Bandar Lampung tahun 2009/2010

Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan didapat koefisien korelasi (r) 0,645 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,645 > 0,284$. Ini berarti terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru dengan koefisien determinasi (r^2) 0,416 yang berarti besarnya sumbangan masa kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 41,6 %, sedangkan 58,4%nya disumbangkan oleh faktor lain.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi

$\hat{Y} = 13,339 + 0,640X$. Koefisien regresi (b) sebesar 0,640 berarti setiap penambahan satu-satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,640. Untuk pengujian signifikansi antara kompensasi terhadap kinerja guru dilakukan uji t. Dari hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} sebesar 5,729 dengan $\sigma = 0,05$ dan dk ($n-2$) diperoleh t_{tabel} 2,013, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,729 > 2,013$. Sehingga terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.

5.4. Hipotesis Keempat

H_0 : Tidak ada pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010

H_1 : Ada pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010

Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh adanya hubungan antara pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan didapat koefisien korelasi (R) 0,794 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi $R_{hitung} > R_{tabel}$, yaitu $0,794 > 0,284$. Ini berarti terdapat hubungan yang positif antara pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru

Dengan koefisien determinasi (R^2) 0,630 yang berarti besarnya sumbangan pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 63%, sedangkan 37%nya disumbangkan oleh faktor lain.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 6,490 + 0,316X_1 + 0,221X_2 + 0,393X_3.$$

Konstanta sebesar 6,490 menyatakan

bahwa jika tidak ada skor pengawasan ($X_1=0$), masa kerja ($X_2=0$), dan kompensasi ($X_3=0$), maka skor kinerja guru sebesar 6,490. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,316 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan dimensi pengawasan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,316. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,221 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan dimensi masa kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,221.

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,393 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan dimensi kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,393.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian pendahuluan terlihat ada beberapa guru yang belum mengajar sesuai dengan perlengkapan pembelajarannya. Hal ini diduga karena adanya pengawasan yang belum efektif. Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa hubungan antara pengawasan dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,663 dan hasil pengujian menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,663 > 0,284$, ini berarti terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan kinerja guru, dengan kategori sedang dengan koefisien determinasi (r^2) 0,440 yang berarti kinerja guru dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 44% sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain.

Setelah diketahui adanya hubungan kedua variabel tersebut, maka dilanjutkan dengan uji regresi linier sederhana dengan konstanta $a = 16,043$ dan $b = 0,590$. Sehingga bentuk persamaan regresinya menjadi:

$$\hat{Y} = 16,043 + 0,590X$$

Konstanta sebesar 16,043 menyatakan bahwa jika tidak ada skor pengawasan ($X_1=0$), maka skor kinerja sebesar 16,043. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,590 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan X , maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,590. Sedangkan hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,006 > 2,013$. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.

Menurut Sondang P. Siagian (2003: 112). Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan tentang supervisi atau pengawasan memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional kinerja mereka dengan memanfaatkan sumber yang tersedia.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010. Jadi semakin baik pengawasan maka akan semakin baik pula kinerja guru. Demikian juga sebaliknya.

2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian pendahuluan terlihat bahwa masa kerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung adalah heterogen. Seorang guru yang memiliki masa kerja yang lebih lama dimungkinkan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang masa kerjanya lebih sedikit. Oleh karena itu diduga masa kerja mempengaruhi kinerja seorang guru.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa hubungan antara masa kerja dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,474 dan hasil pengujian menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,474 > 0,284$, ini berarti terdapat hubungan yang positif antara masa kerja dengan kinerja guru, dengan kategori sedang dengan koefisien determinasi (r^2) 0,225 yang berarti kinerja guru

dipengaruhi oleh masa kerja sebesar 22,5% sisanya 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Setelah diketahui adanya hubungan kedua variabel tersebut, maka dilanjutkan dengan uji regresi linier sederhana dengan konstanta $a = 35,779$ dan $b = 0,357$. Sehingga bentuk persamaan regresinya menjadi:

$$\hat{Y} = 35,779 + 0,357 X$$

Konstanta sebesar 35,779 menyatakan bahwa jika tidak ada skor masa kerja ($X_2=0$), maka skor kinerja sebesar 35,779. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,357 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan X , maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,357. Sedangkan hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,650 > 2,013$. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara masa kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.

Masa kerja bagi seorang guru merupakan salah satu sumber pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman yang dilakukan selama bekerja. Dengan masa kerja yang lebih lama seorang guru dimungkinkan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang masa kerjanya sedikit. Dengan demikian mereka akan lebih mengerti akan tugas dan kewajibannya, sehingga akan mampu mencapai hasil kerja yang baik dan kemungkinan tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas dapat ditekan seminimal mungkin. Sebagaimana Ibnu Syamsi (Berti Yuliana S., 2007: 10) mengemukakan bahwa masa kerja dapat dikatakan masa dimana guru memperoleh pengalaman kerja baik pengalaman mendidik dan mengajar. Bagi

guru pengalaman mengajar merupakan proses pelatihan yang dilakukan secara berulang-ulang yang didalamnya terdapat kegiatan belajar.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010. Jadi semakin tinggi masa kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Demikian juga sebaliknya.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian pendahuluan kompensasi yang diterima guru sesuai dengan tugas yang diembannya, maka bukan tidak mungkin guru akan menjalankan tugasnya penuh dengan rasa tanggung jawab. Yang pada akhirnya mengakibatkan baiknya kinerja guru tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,645 dan hasil pengujian menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,645 > 0,284$, ini berarti terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru, dengan kategori sedang dengan koefisien determinasi (r^2) 0,416 yang berarti kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 41,6% sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Setelah diketahui adanya hubungan kedua variabel tersebut, maka dilanjutkan dengan uji regresi linier sederhana dengan konstanta $a = 13,339$ dan $b = 0,640$. Sehingga bentuk persamaan regresinya menjadi:

$$\hat{Y} = 13,339 + 0,640 X$$

Konstanta sebesar 13,339 menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompensasi ($X_3=0$), maka skor hasil belajar sebesar 13,339. Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,640 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan X , maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,640. Sedangkan hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,729 > 2,013$. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi mengandung arti tidak sekadar hanya dalam bentuk financial saja, seperti berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, dan pendidikan lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003 : 143) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010. Jadi semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Demikian juga sebaliknya.

3. Pengaruh Pengawasan, Masa Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa hubungan pengawasan, masa kerja, dan kompensasi dengan kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010 diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,794 dan hasil pengujian menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu $0,794 > 0,284$. Ini berarti terdapat hubungan yang positif antara pengawasan, masa kerja, dan kompensasi dengan kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,630 yang berarti kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010 dipengaruhi oleh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi sebesar 63%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Bentuk persamaan regresi linier multipel, yaitu:

$$\hat{Y} = 6,490 + 0,316X_1 + 0,221X_2 + 0,393X_3$$

Konstanta sebesar 6,490 menyatakan bahwa jika tidak ada skor pengawasan ($X_1=0$), masa kerja ($X_2=0$), dan kompensasi ($X_3=0$), maka skor kinerja guru sebesar 396,490. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,316 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan X , maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,316. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,221 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan X , maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,221. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,393 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan X , maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,393. Kemudian kriteria pengujian hipotesis adalah tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasilnya diperoleh $25,013 > 2,816$ dengan koefisien korelasi (R) 0,794 dan koefisien determinasi (R^2) 0,630,

sehingga terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006: 382) Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010. Jadi semakin baik pengawasan, masa kerja, dan kompensasi maka akan semakin baik pula kinerja guru. Demikian juga sebaliknya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.
2. Ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.
4. Ada pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010, maka saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah dan tim pengawas hendaknya meningkatkan pengawasannya dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

2. Kepala sekolah harus lebih memperhatikan kesejahteraan guru. Kepala sekolah harus memberikan penghargaan dan bonus kepada guru-guru yang mengajar dengan baik. Selain itu kepala sekolah harus sering memberikan motivasi dan pujian kepada guru yang berhasil menjalankan tugasnya untuk meningkatkan semangat dan prestasi kerja guru.
3. Hendaknya guru yang satu dengan yang lainnya sebaiknya saling memperhatikan dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengajar maupun dalam mengerjakan tugas-tugas yang lainnya.
4. Untuk meningkatkan mutu sekolah, hendaknya Kepala Sekolah memperhatikan pekerjaan guru.