

PENGARUH INSENTIF KERJA DAN SUPERVISI OLEH KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PANGUDI RAHAYU JAKARTA TIMUR

Lidiyah Mustifah *¹

¹ Universitas Tama Jagakarsa

*e-mail : lidyahmustifa0303@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah SMK Pangudi Rahayu Jakarta timur. Jenis penelitian yang digunakan Adalah penyebaran kuisioner yang dibagikan langsung kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,95 atau 95%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dari profitabilitas dan leverage terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kuisioner menunjukkan bahwa profitabilitas dan leverage secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : profitabilitas, leverage, kinerja guru

Abstract

This study aims to determine the effect of work incentives and principal supervision on teacher performance at Pangudi Rahayu Vocational School, East Jakarta. The study employed a questionnaire distributed directly to respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the multiple linear regression analysis showed a coefficient of determination (R^2) of 0.95, or 95%. This indicates a simultaneous influence of profitability and leverage on teacher performance. The questionnaire test results indicate that profitability and leverage simultaneously have a significant influence on teacher performance.

Keywords: profitability, leverage, teacher performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu elemen yang paling diperlukan dalam era globalisasi karena setiap organisasi selalu mengharapkan adanya sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk meraih tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dari sebuah organisasi yang dibentuk berdasarkan visi dan misi demi manfaat manusia dalam pelaksanaan yang dikelola dan dirawat oleh manusia. Selain itu, Sumber Daya Manusia menjadi pendorong dan penentu kemajuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perkembangan suatu organisasi dalam sekolah ialah suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam sekolah tersebut, Sehingga sekolah dapat berkembang dengan baik. Terkait dengan hal tersebut, kinerja guru yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam suatu sekolah, karena dengan adanya kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas dari sekolah itu sendiri.

Dengan terpenuhi keinginan tersebut guru akan bersedia melakukan pekerjaan dengan baik terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya. Untuk itu dibutuhkan suatu penggerak bagi guru di dalam menyelenggarakan suatu kegiatan di sekolah. Salah satu program penting pencapaian supervisi tersebut adalah sistem pemberian kompensasi seperti sistem upah insentif.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan atau organisasi, dalam melaksanakan aktivitasnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian di bidang tertentu. Sumber daya manusia, sebagai wujud dari visi dan misi organisasi, harus dipilih dengan tepat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu tugas yang paling krusial untuk dilakukan oleh sebuah perusahaan atau

organisasi. Yang pasti, sumber daya manusia SDM adalah aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis.

Insentif Kerja

Insentif dapat diartikan sebagai imbalan yang layak bagi karyawan yang menunjukkan kinerja di atas standar yang ditetapkan. Insentif berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Super Visi

supervisi adalah bentuk bantuan yang diberikan oleh pemimpin sekolah dengan tujuan meningkatkan kemampuan para guru dan staf sekolah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Supervisi ini mencakup bentuk dorongan, bimbingan, serta kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi para guru, seperti membimbing upaya dan pelaksanaan inovasi di bidang pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat dan metode mengajar yang lebih baik, serta metode penilaian yang sistematis selama proses belajar mengajar, dan lain sebagainya. Secara singkat, supervisi adalah kegiatan pengembangan yang terencana untuk membantu guru dan staf sekolah lainnya dalam melaksanakan tugas mereka secara efektif.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan berupa data sekunder berupa catatan laporan kuisioner yang telah dipublikasian dan dijawab oleh Guru SMK Pangudi Rahayu.

Populasi dalam penelitian ini Adalah jumlah guru di SMK Pangudi Rahayu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling yaitu memilih sampel dari suatu populasi. Dan sampel dalam penelitian ini adalah jumlah guru di SMK Pangudi Rahayu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah Data Jumlah Kuesioner yang Disebarkan.

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	R Table	Ket
Insentif (X1)	Insentif 1	0,737	0,444	Valid
	Insentif 2	0,826	0,444	Valid
	Insentif 3	0,798	0,444	Valid
	Insentif 4	0,721	0,444	Valid
	Insentif 5	0,815	0,444	Valid
	Insentif 6	0,761	0,444	Valid
	Insentif 7	0,798	0,444	Valid
	Insentif 8	0,755	0,444	Valid
	Insentif 9	0,737	0,444	Valid

	Insentif 10	0,661	0,444	Valid
	Insentif 11	0,703	0,444	Valid
	Insentif 12	0,797	0,444	Valid
	Insentif 13	0,745	0,444	Valid
	Insentif 14	0,797	0,444	Valid
	Insentif 15	0,834	0,444	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	R Table	Ket
Supervisi (X2)	Supervisi 1	0,576	0,444	Valid
	Supervisi 2	0,450	0,444	Valid
	Supervisi 3	0,454	0,444	Valid
	Supervisi 4	0,606	0,444	Valid
	Supervisi 5	0,566	0,444	Valid
	Supervisi 6	0,640	0,444	Valid
	Supervisi 7	0,471	0,444	Valid
	Supervisi 8	0,667	0,444	Valid
	Supervisi 9	0,447	0,444	Valid
	Supervisi 10	0,555	0,444	Valid
	Supervisi 11	0,458	0,444	Valid
	Supervisi 12	0,533	0,444	Valid
	Supervisi 13	0,530	0,444	Valid
	Supervisi 14	0,583	0,444	Valid
	Supervisi 15	0,617	0,444	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	R Table	Ket
	Kinerja 1	0,796	0,444	Valid
	Kinerja 2	0,597	0,444	Valid
	Kinerja 3	0,450	0,444	Valid
	Kinerja 4	0,630	0,444	Valid

Kinerja	Kinerja 5	0,534	0,444	Valid
	Kinerja 6	0,673	0,444	Valid
	Kinerja 7	0,602	0,444	Valid
	Kinerja 8	0,670	0,444	Valid
	Kinerja 9	0,684	0,444	Valid
	Kinerja 10	0,631	0,444	Valid

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.226	10.376	3.684	.002		
	Insentif	.266	.141	.509	.189	.669	1.494
	Super Visi	-.157	.180	-.234	.397	.669	1.494

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan dari hasil Hasil uji menunjukkan bahwa nilai toleransi secara keseluruhan lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel-variabel independent. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai toleransi secara keseluruhan lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel-variabel independent

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai sisanya berdistribusi normal atau tidak. Prosedur pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti nilai signifikansi 0,314 lebih besar dari 0,05, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Berdasarkan hasil uji P-P Plot, ditemukan bahwa titik data sudah terdistribusi sepanjang garis diagonal, yang berarti bahwa nilai sisa berdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.80403974
Most Extreme Differences	Absolute		.147
	Positive		.099
	Negative		-.147
Test Statistic			.147
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.302
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.290
		Upper Bound	.314

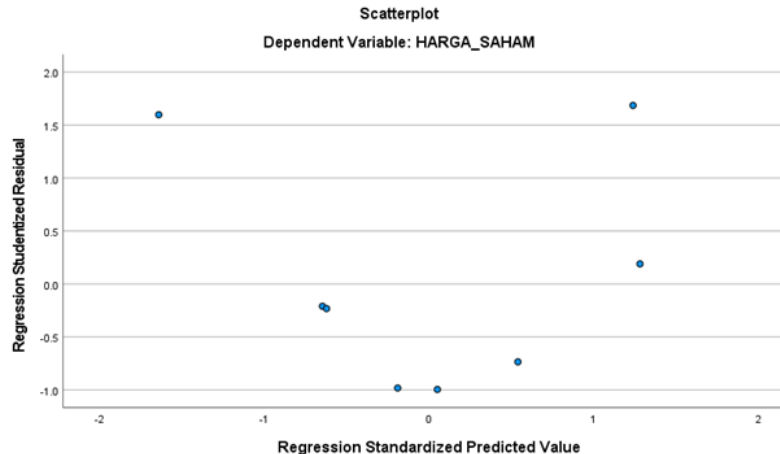
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.369	7.837		4.130	<,001
	Insentif	.196	.114	.374	1.713	.104

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.068	10.752		4.006	<,001
	Super Visi	.039	.158	.059	.250	.805

a. Dependent Variable: Y

Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Smk Pangudi Rahayu. Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengankata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasil nya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Berdasarkan nilai F hitung sebesar $1,825 > 3,59$ atau nilai $\text{sig} F 0,16 < \alpha = 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Guru) dapat di pengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Insentif KERJA (X1), Supervisi (X2)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penulis yang berjudul “Pengaruh Insentif kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah SMK Pangudi Rahayu” makadiperoleh kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial variable insentif (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan t hitung $> t$ table, maka pengaruh insentif (X1) terhadap kinerja (Y). Didapat nilai korelasi yang menunjukkan adanya hubungan positif yang menyatakan bahwa intensif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada SMK Pangudi Rahayu II.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2011).
- Fajri, R. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta. 2016.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bekasi. 2020.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. Manado. 2015.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Rizqi Baskoro, A. H. M. A. D. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Kencana Jakarta*. Jakarta. 2018.
- Trang, D. S. *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Manado. 2013.
- Vita, B. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta*. Yogyakarta. 2015.
- <http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf>
- <https://umsu.ac.id/berita/pengertian-manajemen-sdm/>
- <http://repository.stei.ac.id/1034/3/BAB%202.pdf>
- https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/15861/2/T2_942013188_BA_B%20II.pdf
- <https://media.neliti.com/media/publications/72252-ID-kinerja-kepala-sekolah-sebagai-superviso.pdf>
- <https://eprints.unm.ac.id/28129/1/1.%20Buku%20Monograf%20Kinerja%20Guru%20Pendekatan%20Kepemimpinan.pdf>
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17459/17419>
- <https://repository.radenfatah.ac.id/19024/3/3.pdf>
- <https://repository.unika.ac.id/30610/4/18.M1.0035-VIONA%20LAURENT- BAB%20III a.pdf>
- <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>