

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN SEBAGAI PREDIKTOR PENINGKATAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR

Oleh

Arhipen Yapentra¹ & Nova Syafrina²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : The study was conducted at SDN 112, located in the Beringin Indah Complex, Marpoyan Damai District, Pekanbaru. The purpose of this study was to examine the effect of coaching and supervision on the work performance of SDN 112 Pekanbaru teachers. This study aimed to determine the effect of coaching on the work performance of SDN 112 Pekanbaru teachers and to determine the effect of supervision on the work performance of SDN 112 Pekanbaru teachers. To achieve these objectives, the study used a sample of 33 people using a census method. The data analysis method used was multiple linear regression. Based on the test results for the coaching variable using SPSS, the t-test was 2.393. Therefore, when compared to the t-table at a significance level of $\alpha = 5\%$, which is 2.042, it can be seen that the t-test is greater than the t-table ($2.393 > 2.042$). Therefore, it can be concluded that the coaching variable has a positive and significant influence on the work performance of SDN 112 Pekanbaru teachers. The test results for the supervision variable yielded a calculated t-value of 2.959, compared to the t-table value of 2.042. The calculated t-value is greater than the t-table value ($2.959 > 2.042$). Therefore, it can be concluded that the coaching variable partially exerts a strong influence on the work performance of teachers at SDN 112 Pekanbaru. The results of the hypothesis testing revealed that the two research variables mentioned above significantly influence the work performance of teachers at SDN 112 Pekanbaru. The most dominant factor influencing work performance is supervision. The recommendation is that SDN 112 Pekanbaru should further improve the supervision variable, represented by work measurements or standards, work assessments, comparisons between results, and corrections for deviations. This is because teachers feel the school must support and monitor their work.

Keywords: Coaching, Supervision, and Work Performance

PENDAHULUAN

Prestasi kerja para guru dalam sebuah sekolah dipengaruhi oleh tata hubungan antara sesama guru. Prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengetahui prestasi serta merumuskan berbagai kebijakan personalia. Untuk itu sekolah membutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang berguna untuk mengetahui kekurangan potensi, tujuan, rencana dan pengembangan karir para guru. Salah satu prestasi kerja guru di SDN 112 Pekanbaru adalah meraih penghargaan berupa piagam sekolah Adiwiyata tingkat nasional pada tahun 2015.

Prestasi kerja yang dicapai oleh para guru maupun kepala sekolah didalam suatu lembaga sekolah dapat menciptakan kemajuan bagi sekolah dan pencapaian efektifitas sekolah. Bila sekolah tersebut baik itu sekolah swasta maupun negeri dapat efektif dan maju, maka keberadaannya sebagai lembaga sekolah akan bermanfaat. Baik untuk guru maupun lingkungan sekitarnya. Efektifitas sekolah tercapai berarti tujuan sekolah juga tercapai. Sebaliknya sekolah yang tidak efektif berarti sekolah tersebut belum mampu mencapai tujuannya dan belum juga dapat mencapai prestasi kerja

Pada tahun ajaran baru, berbondong-bondong orang tua dan anak-anaknya mendatangi instansi pendidikan bernama sekolah. Dalam benak orang tua masih melekat stigma bahwa sekolah mampu memperbaiki masa depan anak-anak mereka kelak. Dengan kata lain, menyekolahkan anak merupakan investasi masa depan bagi kehidupan mendatang. Secara pragmatis, pendidikan diharapkan bisa mengubah status sosial sekaligus nasib keluarga.

Selain sebagai sebuah investasi masa depan, para orang tua juga menganggap sekolah sebagai satu-satunya “jalan tol” tercepat proses mobilisasi dan konversi strata sosial dari kelas bawah menjadi kelas menengah atau atas. Meski arus informasi yang dibawa oleh televisi, radio, handphone, majalah, ataupun koran sudah sedemikian kuat, tetapi tetap tidak mampu menggeser stigma gelar yang dikaitkan dengan kasta sosial seseorang.

Sekolah selama ini dibayangkan oleh masyarakat sebagai sebuah kawah candradimuka yang akan memberikan jaminan bagi masa depan dan kehidupan. Sehingga dari keyakinan yang masih tertanam kuat itulah masyarakat berbondong-bondong masuk kesekolah. Bahkan sampai ada yang rela mengeluarkan biaya yang tidak sedikit.

Dalam benak orang tua masih melekat stigma bahwa sekolah mampu memperbaiki masa depan anak-anak mereka kelak. Dengan kata lain, menyekolahkan anak merupakan investasi masa depan bagi kehidupan mendatang. Secara pragmatis, pendidikan diharapkan bisa mengubah status sosial sekaligus nasib keluarga.

Selain sebagai sebuah investasi masa depan, para orang tua juga menganggap sekolah sebagai satu-satunya “jalan tol” tercepat proses mobilisasi dan konversi strata sosial dari kelas bawah menjadi kelas menengah atau atas. Meski arus informasi yang dibawa oleh televisi, radio, *handphone*, majalah, ataupun koran sudah sedemikian kuat, tetapi tetap tidak mampu menggeser stigma gelar yang dikaitkan dengan kasta sosial seseorang.

Masyarakat masih menganggap gelar atau titel akademik merupakan hal yang sangat mengagumkan. Sehingga kualitas intelektual si pemilik gelar tidak begitu diperhatikan. Yang jelas menyandang gelar yang tinggi, dipajang dalam kartu nama, plakat nomor rumah, kartu undangan dan sebagainya. Yang akhirnya menciptakan masyarakat yang “gila gelar”, tanpa melihat kemampuan *life skills* seseorang.

Salah satu pondasi pendidikan adalah asas psikologi dimana pendidikan dilakukan dengan melihat kondisi dan jenjang psikologi seseorang. Hal ini diharapkan kepada pihak-pihak yang terkait di dalam sekolah dapat melihat apakah anak didik mereka terkekang dengan aturan yang ketat dan kaku ditambah lagi sekolah punya kultur yang feodal dan otoriter. Ini tidak ubahnya seperti penjara. Pertanyaannya, mampukah sekolah-sekolah mengubah paradigma buruk ini.

Jawabannya, mampu selama para pemegang sekolah mampu memahami persoalan esensial sekolah ditambah sekian banyak fenomena di setiap tahun ajaran baru maupun ketika kelulusan anak didik diumumkan dan mampu menyikapinya secara arif dan bijaksana serta melalui pengalaman yang holistik serta perombakan sistem sekolah kita, niscaya bisa memunculkan sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan format baru dan sekolah pun akan lebih santun, ramah, dan demokratis terhadap anak didiknya.

Untuk mengimbangi krisis yang ada, kepala sekolah tidak hanya dituntut sebagai edukator, negosiator, dan administrator, melainkan juga harus berperan sebagai manajer dan supervisor yang mampu menerapkan manajemen bermutu. Indikasinya ada pada iklim kerja dan proses pembelajaran yang konstruktif, berkreasi serta berprestasi. Dan inilah sebenarnya menjadi visi, misi dan strategi bagi kepala sekolah didalam menjalankan fungsinya bersama-sama dengan aparat dan *stakeholder* untuk mewujudkan sekolah bermutu dan akan bermuara kepada pendidikan bermutu.

Pencapaian visi, misi maupun strategi mesti dijalankan secara bersama, semua sumber daya manusia yang ada harus

dilibatkan, dan semuanya bertanggung jawab untuk menjalankan dan mengimplementasikan apa yang harus digariskan. Tentunya didalam pelaksanaan peran dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer sangat besar. Indikator keberhasilan kepala sekolah dapat dilihat dari sejauh mana visi, misi yang ada dapat dijalankan sehingga semua yang terlibat dapat melakukannya.

Pengembangan sumber daya manusia memberikan kesempatan untuk aktualisasi diri dalam hal sikap, pengetahuan untuk tujuannya supaya makin meningkatkan prestasi kerja. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pendayagunaan kemampuan pribadi seseorang, serta penggalian potensi individu yang dilakukan melalui aktifitas kerja. Bentuk aktualisasi kerja dari potensi masing-masing individu diiringi dengan pemberian kepercayaan sehingga dapat menimbulkan rasa senang, rasa ikhlas untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara optimal.

Sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau lembaga sekolah dan sebagai unsur terpenting penyelenggaraan organisasi atau lembaga sekolah, sering pula menimbulkan kesulitan atau masalah. Hal ini dikarenakan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda.

Kepala sekolah sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam sekolah sangat penting meningkatkan pembinaan bagi para guru, karena kepala sekolah dapat memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pembinaan dari kepala sekolah dilakukan secara terus menerus dan diharapkan para guru dapat menjadi lebih baik sesuai dengan budaya yang dilakukan dalam lembaga sekolah, seperti bekerja keras, bekerja dengan baik, mempunyai semangat yang tinggi, memiliki mental yang tinggi terhadap prestasi.

Pembinaan dari seorang kepala sekolah sangat penting bagi para guru baik pembinaan sikap maupun pembinaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pembinaan dapat dilakukan melalui motivasi pendidikan, latihan, seminar, dan teladan dari seorang kepala sekolah.

Pengawasan merupakan sebagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, serta mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Pengawasan adalah suatu upaya untuk menetapkan standar prestasi pada sasaran perencanaan, merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang terlebih dahulu ditetapkan, menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut dan mengambil tindakan perbaikan yang perlu untuk menjamin bahwa semua sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut telah digunakan dengan cara yang efektif dan efisien guna tercapainya sasaran sekolah.

Pengawasan pada taraf awal bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perencanaan dan instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan, berdasarkan pengawasan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya.

Pengawasan dilakukan kepala sekolah dalam mewujudkan disiplin kerja para guru dalam suatu sekolah, karena dengan pengawasan berarti kepala sekolah harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah, kerja dan prestasi para guru.

Ketidakberadaan guru ditempat pada waktu jam kerja diwarnai dengan berbagai alasan seperti urusan pribadi. Urusan pribadi ini mencakup alasan mengantar anak ke sekolah, membayar tagihan telepon sampai masalah menjemput anak ke sekolah ditambah lagi alasan sakit, sehingga hal semacam ini mengganggu proses mengajar.

Terjadinya kasus-kasus diatas diduga karena lemahnya kedisiplinan, hal ini disebabkan karena pembinaan dan pengawasan dari pimpinan sehingga prestasi kerja yang diharapkan tidak dapat tercapai dan imbasnya terhadap anak didik, dimana mereka

ketinggalan materi pelajaran dan tidak menguasai materi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pembinaan

Pembinaan adalah tindakan yang dilaksanakan secara berdaya guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik (Kaswan, 2011:49). Pembinaan juga merupakan suatu proses pembaharuan yang diarahkan pada pembinaan sikap (*attitude*) dalam bertingkah laku serta pembinaan dalam melaksanakan pekerjaan. Melakukan pembinaan sangat penting artinya bagi suatu organisasi, untuk itu seorang pemimpin yang menghendaki kelancaran organisasi dalam mencapai tujuan hendaklah melakukan pembinaan terhadap bawahannya secara terus menerus.

Dengan adanya pembinaan, maka tujuan yang hendak dicapai yaitu untuk memperbaiki efektifitas kerja seorang guru dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan. Sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik, dan guru tersebut dapat menjadi seorang yang profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Sekolah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kependidikan yang tersedia sehingga dapat meningkatkan kualitas proses pendidikan itu sendiri (Rohim, 2011:47).

Berbagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari adanya pembinaan pimpinan yang dapat mampu menggerakkan para pegawainya agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melalui pembinaan inilah manajer mampu melihat tingkat keyakinan seseorang dalam bekerja dan perilaku apa saja yang dapat menghambat kinerja sehingga dapat memberikan jalan keluar.

Indikator Pembinaan

Menurut Kaswan (2011:56) alat yang dapat digunakan untuk mengukur (indikator) dari pembinaan, yaitu :

1. Menilai kebutuhan apakah pembinaan di butuhkan.

2. Memastikan bahwa karyawan punya motivasi dan keterampilan dasar untuk menguasai isi pembinaan.
3. Menciptakan lingkungan belajar.
4. Memastikan bahwa karyawan yang dilatih menerapkan isi pembinaan
5. Menyeleksi atau pemilihan metode pembinaan.
6. Evaluasi program pembinaan

Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja.

Pada prinsipnya konsep prestasi kerja dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja, dan seperti yang telah diketahui istilah aturan biasanya mengacu kepada tujuan-tujuan untuk menciptakan ketertiban. Pembinaan yang efektif dapat meningkatkan prestasi kerja (Kaswan, 2011:55). Dengan demikian konsep prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu peraturan yang tetap. Alasan yang mendesak dilakukannya pembinaan adalah prestasi kerja yang kurang atau di bawah standar. Prestasi kerja yang kurang ditandai oleh keluhan pelanggan, tingkat kinerja yang rendah dan lain-lain (Kaswan, 2011:55).

Sedangkan tindakan prestasi kerja itu sendiri adalah kebijakan atau peraturan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan prestasi kerja ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.

Berbagai alasan perusahaan atau instansi menyelenggarakan pembinaan. Apabila pembinaan dipandang sebagai wahana yang efektif untuk pengembangan diri dan kemampuan para pegawai, perlu dipahami berbagai alasannya, mengapa pembinaan perlu diselenggarakan, diantaranya: (Kaswan, 2011:59).

- a. Menurunnya prestasi kerja
- b. Jika pegawai sering berbuat kesalahan dalam penyelesaian tugas pekerjaannya
- c. Jika organisasi menghadapi tantangan baru
- d. Apabila pegawai ditempatkan pada tugas yang baru
- e. Jika manajemen dan pegawai sendiri merasakan bahwa pengetahuan, kemahiran dan keterampilan pegawai sudah ketinggalan zaman

Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di didalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Certo (dalam Ukas, 2006:343) mengatakan bahwa: *control is making things happen as planned*, dan *Controlling is the process managers go through to control*. Oleh Thewarta dalam (Ukas, 2006:343) dijelaskan proses kontrol meliputi semua kegiatan yang mencoba mengansumsikan kinerja dengan tujuan yang telah ditentukan.

Sementara Ukas (2006:343) menyatakan bahwa : Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Hal senada diungkapkan oleh Harold Koontz dalam (Brantas, 2009:189), bahwa pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan, bahwa pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju

pencapaian tujuan seperti yang direncanakan dan bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan diambil tindakan koreksi.

Maksud dan Tujuan Pengawasan

Dalam rangka meningkatkan kinerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakan.

Menurut (Manulang, 2006:173) tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utam tersebut, maka pengawasan pada tarf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektifitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Proses Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses pengawasan ini terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa proses pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat menjalankan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi akan memberikan implikasi terhadap pelaksanaan rencana, sehingga pelaksanaan rencana akan baik jika pengawasan dilakukan secara baik, dan tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah proses pengawasan dilakukan.

Dengan demikian peranan pengawasan sangat menentukan baik buruknya pelaksanaan suatu rencana.

Mengenai pentingnya pelaksanaan pengawasan untuk mensukseskan rencana, Siagian (2007:73), mengungkapkan bahwa : "Pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktifitas dan kegiatan yang terjadi didalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak ".

Pengawasan dikatakan sebagai proses, dimana pihak manajemen melihat apakah yang telah dikerjakan pegawai sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi. Apabila tidak demikian halnya, maka diadakan penyesuaian-penyesuaian atau penilaian yang pernah dilakukan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Diadakannya pengawasan dimaksudkan untuk mengukur aktivitas dan mengambil tindakan guna menjamin bahwa rencana sedang dilaksanakan.

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Dengan pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bila mana terjadi penyimpangan. Jadi dengan pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Sudah menjadi tugas seorang pengawas untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melakukan kegiatan pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian berbagai kegiatan yang sejenis dengan hal tersebut, dan bila perlu mengatur dan mencegah sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan serta perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan. Jadi pengawas tersebut bukan semata-mata menemukan kesalahan namun

lebih penting lagi adalah koreksi serta pemecahannya.

Pengawasan berhubungan dengan persoalan-persoalan berikut :

1. Membandingkan kejadian-kejadian dengan rencana-rencana yang sebelumnya dibuat .
2. Mengadakan koreksi-koreksi yang perlu dilakukan apabila kejadian-kejadian dalam kenyataan ternyata menyimpang daripada rencana.

Menjadi seorang pengawas bertugas untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melakukan kegiatan pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut. Dan bila perlu mengatur dan mencegah sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan.

Indikator Pengawasan

Dari proses pengawasan yang dikemukakan keempat ahli tersebut, maka dapat diambil beberapa pernyataan untuk dijadikan sebagai indikator yang dapat mengukur pengawasan, (Silalahi, 2008:76) yaitu :

1. Ukuran atau standar pekerjaan
Standar secara singkat dapat diartikan sebagai suatu nilai atau petunjuk yang menjadi suatu ukuran atau model sehingga hasil-hasil yang nyata dapat dibandingkan.
Standar atau ukuran ditetapkan sebelum pengawasan dilaksanakan, jadi penetapan standar dapat disebut sebagai perencanaan pengawasan. Singkatnya, standar atau ukuran adalah dasar dalam melaksanakan kegiatan pengawasan dalam suatu organisasi.
2. Penilaian pekerjaan
Penilaian atau pengukuran pekerjaan yang dimaksud adalah mengukur atau menilai kinerja yang dicapai oleh pegawai. Pengukuran pekerjaan yang dilaksanakan harus tepat sehingga dapat dihilangkan adanya perbedaan penting antara yang sedang terjadi dengan apa yang semula diinginkan sesuai.

3. Perbandingan antara hasil pekerjaan dengan ukuran atau standar pekerjaan
Perbandingan adalah untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan (hasil) kerja yang dicapai dengan rencana yang diinginkan sebelumnya (Silalahi, 2008:76).

Perbandingan hasil kerja dengan ukuran merupakan tindakan penting dalam menentukan seberapa baik atau seberapa buruk pengendalian yang terjadi pada situasi tersebut. Perbandingan antara kinerja sesungguhnya dan kinerja yang diinginkan akan menentukan tindakan yang akan diambil.

4. Perbaikan atas penyimpangan
Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera dibetulkan. Dalam manajemen, apapun besarnya suatu kesalahan dalam pekerjaan, kesalahan tersebut harus diperbaiki. Perbaikan yang dilakukan haruslah mengacu kepada peraturan organisasi dan mengarah kepada tujuan organisasi. Melalui tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil kerja akan sesuai dengan rencana

Pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan prestasi kerja karyawan. Pengawasan merupakan aktifitas langsung pimpinan aktif mengawasi perilaku, sikap, semangat kerja karyawan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Hasibuan, 2007:196).

Prestasi Kerja

Setiap organisasi atau instansi selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja

yang baik para karyawannya diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan.

Menurut Dessler (1997) dalam Nurmansyah (2010:191) prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya Sastrohadiwiryo (2005:235).

Samsudin (2006:159) mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2007:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas percakapan, pengalaman, kesungguhan.

Penilaian Prestasi Kerja

Wahyudi (2007:101) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja (*Job Performance*) seorang tenaga kerja merupakan suatu yang dievaluasi secara periode dan sistematis. Penilaian prestasi kerja dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap manusia sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi. Menurut pendapat (Siagian, 2007:225) penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang bukan saja harus efektif, melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Handoko (2012:68) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpanbalik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal itu perlu dipersiapkan. Sistem-sistem penilaian harus

mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, memiliki standart dan menggunakan standar dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

Unsur-unsur Penilaian Prestasi kerja

Adapun unsur-unsur penilaian prestasi kerja menurut pendapat antara lain : (Hasibuan, 2007:95) menurut Steers umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai ,dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : (Hasibuan, 2007:99)

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Bentuk penilaian yang diinginkan perusahaan adalah bisa memberikan gambaran pekerjaan yang dilakukan karyawan, sedangkan bentuk penilaian yang diinginkan karyawan adalah penilaian yang adil dan objektif terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Tia (2006:28), tujuan dilaksanakannya penelitian prestasi kerja ini adalah :

1. Mampu memberi pengaruh pada motivasi bawahan
2. Mendorong peningkatan dan pengembangan rasa tanggung jawab
3. Meningkatkan rasa tergantung pada perusahaan atau lembaga pendidikan
4. Dapat meningkatkan kinerja bila mengetahui maksud dan tujuan penilaian tersebut
5. Meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan
6. Digunakan untuk dapat memberi rekomendasi kenaikan gaji karyawan / tenaga pendidik
7. Digunakan dalam menilai efektivitas seleksi karyawan / tenaga pendidik dalam perusahaan atau suatu lembaga
8. Digunakan untuk perencanaan sumber daya manusia bagi perusahaan / lembaga pendidikan
9. Jangan sampai terjadi pilih kasih aasan dengan karyawan
10. Untuk mengukur peningkatan karyawan dari waktu ke waktu dengan membandingkan penilaian yang diperolehnya
11. Dapat mengukur keberhasilan kepemimpinan seseorang

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menilai prestasi kerja pegawai menurut Flippo (2010:250) adalah:

1. *Quality of work* (Kualitas pekerjaan)
Merupakan ketelitian atau ketepatan dari hasil yang telah dikerjakan pegawai.
2. *Quantity of work* (Kuantitas pekerjaan)
Merupakan seberapa banyak dan cepat output atau keluaran yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam suatu periode tertentu.
3. *Dependability* (Ketangguhan)
Seberapa besar tanggung jawab dan rasa percaya diri untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan serta inisiatif dari pegawai tersebut.

4. *Attitude* (Sikap mental)

Bagaimana sikap atau karakteristik pribadi dari pegawai, kerja samanya, pemanfaatan waktunya.

Indikator Prestasi Kerja

Beberapa indikator bisa dikemukakan untuk menilai prestasi kerja, sebagaimana berikut ini: (Nurmansyah, 2010:190)

1. Memberikan informasi
Penilaian prestasi kerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja sering digunakan untuk kedua hal tersebut.
2. Memberikan kesempatan
Penilaian prestasi kerja memberikan kesempatan baik bagi atasan maupun bawahan untuk bersama-sama meninjau hubungan kerja diantara mereka dan mendapatkan tanggapan tentang prstasi kerja yang telah dicapainya.
3. Mengidentifikasi
Penilaian prestasi kerja juga dapat mengidentifikasikan ketidak-efesienan yang mungkin timbul.

METODE PENELITIAN

Jenis dan sumber data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer
Pada penelitian ini data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung dilokasi penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu berupa tanya jawab langsung dengan para guru SDN 112 Pekanbaru yang akan diteliti.
- b. Data Sekunder
Pada penelitian ini data sekunder adalah data yang diperoleh dari sekolah dalam bentuk yang sudah jadi disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan-laporan lainnya. Seperti sejarah singkat sekolah, aktifitas sekolah, struktur organisasi sekolah serta fungsi

atau tugas masing-masing bidang kerja dalam sekolah. Sumber data diperoleh dari SDN 112 Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

- a. *Interview* (wawancara), yaitu melakukan wawancara dengan semua pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti, agar dapat mengungkapkan fakta yang terjadi dilapangan.
- b. *Questioner*, yaitu untuk melengkapi data yang diperlukan, maka dibutuhkan menyusun daftar pertanyaan beserta jawabannya yang diberikan kepada responden sebagai sampel terpilih yaitu para guru di SDN 112 Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasa berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SDN 112 Pekanbaru yang berjumlah 33 orang.
- b. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut sedikit yaitu 33 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sensus* yaitu teknik pengumpulan data yang mengambil setiap elemen populasi atau karakteristik yang ada dalam populasi.

Analisis Data

Teknik Pengukuran Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas 5 alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat. (Sugiyono, 2008:133)

Analisis Deskriptif Penelitian

Metode deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas (Keandalan)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan dari *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid : (Ghozali, 2011:53).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai α dengan standarnya dengan ketentuan jika: (Ghozali, 2011:48),

- Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari taraf signifikan 70% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.

- Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih kecil dari taraf signifikan 70% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

b. Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (Pembinaan dan Pengawasan) dan variabel terikat (Prestasi Kerja Guru). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2008:251).

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

Y	=	Prestasi kerja Guru
a	=	Konstanta
X_1	=	Variabel pembinaan
X_2	=	Variabel Pengawasan
b_1b_2	=	Koefisien Regresi
e	=	Kesalahan Pengganngu (standar error)

e. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, pengujian dilakukan melalui t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. (Priyatno, 2009:228).

Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh bersama-sama menjelaskan tingkah laku variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0.05$. (Priyatno, 2009:206)

Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah metode untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dua berubah atau lebih yang digambarkan oleh besarnya koefisien korelasi. Koefisien korelasi adalah koefisien yang menggambarkan tingkat keeratan hubungan antar dua peubah atau lebih. Besaran dari koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua peubah atau lebih, tetapi semata-mata menggambarkan keterkaitan linier antar

peubah. Nilai dari koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai dengan 1.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh anantara dua variabel. Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 menunjukkan hubungan pengaruh dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu. Koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dengan simbol R^2 , adalah angka yang menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen. Semakin besar R^2 memperlihatkan semakin besar variabel independen mampu menjelaskan perubahan

pada variabe dependen, demikian pula sebaliknya.

Analisis Hasil Penelitian

Untuk mencari pengaruh antara variabel pembinaan dan pengawasan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja guru pada SDN 112 Pekanbaru dalam penelitian ini peneliti menggunakan data dari hasil kuesioner, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji t yaitu membandingkan antara t-Tabel dan t-hitung.

Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan proses SPSS Vers. 21.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,043	2,049	
Pembinaan	,427	,179	,406
Pengawasan	,427	,144	,502

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS. 2026

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.043 + 0.427X_1 + 0.427$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

1. Konstanta sebesar 5.043, artinya jika pembinaan dan pengawasan nilainya adalah 0, maka prestasi kerja guru nilainya positif yaitu sebesar 5.043.
2. Nilai Koefisien faktor pembinaan (0.427) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pembinaan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja guru akan berubah naik sebesar 0.427

satuan atau 42,7% dari perubahan pembinaan.

Nilai Koefisien faktor pengawasan (0.427) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pengawasan, sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja guru akan berubah meningkat sebesar 0.427 satuan atau 42,7% dari perubahan pengawasan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel Y dengan level signifikan 5% atau 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).

2. Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

Tabel 2
Perbandingan Antara t-Hitung Dengan t-Tabel

Variabel	t-hitung	t-Tabel	Probabilitas
Pembinaan	2,393	2,042	0,023
Pengawasan	2,959	2,042	0,006

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2026

Hasil pengujian pada variabel pembinaan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,393. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,042 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2.393 > 2.042$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pembinaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru.

Hasil pengujian pada variabel pengawasan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,959 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 2.042, dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.959 > 2.042$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pembinaan secara parsial memiliki

pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel pembinaan dan pengawasan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja guru adalah faktor pengawasan.

Uji Simultan (uji F)

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel pembinaan dan pengawasan, serta variabel terikatnya yaitu prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru.

Tabel 3
Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Simultan Terhadap Variabel Terikat.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,822	2	117,411	48,213	,000 ^b
	Residual	73,057	30	2,435		
	Total	307,879	32			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), pengawasan, pembinaan

Sumber : Data Lampiran

Dari Dengan demikian hipotesis yang mengatakan pembinaan dan pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel pembinaan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel Pembinaan dan pengawasan Terhadap Prestasi kerja guru.

Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilai koefisien determinasi (mendekati satu) maka semakin tepat suatu garis linear digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

Berdasarkan diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.763 (76,3%) ini menerangkan bahwa prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru dapat diterangkan faktor pembiaian dan pengawasan, berpengaruh sebesar 76,3%. Sedangkan sisanya sebesar 23,7%

menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja Guru

Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel pembinaan disimpulkan bahwa pembinaan guru setuju, hal ini dapat diketahui dari persentasenya yaitu sebesar 52,53%. Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa responden/guru telah menganggap pembinaan yang dilakukan pihak sekolah kepada guru sudah diterapkan dengan baik. Apabila ini dapat dipertahankan maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pembinaan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,393. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,042 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2.393 > 2.042$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pembinaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Guru

Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel pengawasan disimpulkan bahwa pada variabel pengawasan guru mendapat tanggapan setuju, hal ini dapat diketahui dari persentasenya yaitu sebesar 39,90%. Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa responden/guru telah menganggap pengawasan yang dilakukan pihak sekolah kepada guru sudah diterapkan dengan baik. Apabila ini dapat dipertahankan maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja guru.

Hasil pengujian pada variabel pengawasan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,959 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 2,042, dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.959 > 2.042$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pembinaan secara parsial memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil pengujian pada variabel hasil pengujian pada variabel pembinaan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,393. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,042 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2.393 > 2.042$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pembinaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru.
2. Hasil pengujian pada variabel pengawasan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,959 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 2,042, dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.959 > 2.042$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pembinaan secara parsial memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru.
3. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel penelitian tersebut diatas, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor pengawasan.

Saran

Berdasarkan uraian-uraian dan beberapa kesimpulan di atas maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi perusahaan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada SDN 112 Pekanbaru untuk dapat lebih meningkatkan pada variabel pengawasan yang diwakili oleh ukuran atau standar pekerjaan, penilaian pekerjaan, perbandingan antara hasil dan perbaikan atas penyimpangan, dikarenakan guru merasa sekolah harus mendukung dan mengawasi apa yang telah dikerjakan oleh guru.

2. Selanjutnya pada variabel pembinaan, merupakan faktor yang lemah dalam mempengaruhi prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru, diharapkan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan atau minimal mempertahankan ke dua variabel tersebut guna meningkatkan prestasi kerja guru SDN 112 Pekanbaru.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel untuk melihat pengaruh prestasi kerja karyawan. Peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel penelitian seperti variabel kepemimpinan, semangat kerja dan menggunakan perusahaan dibidang lain yang tidak sejenis sehingga hasilnya lebih valid dan mempertinggi daya uji empiris.

DAFTAR PUSTAKA

- Brantas, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Bima, N., & Iskandar, I. (2024). Dampak Pemenuhan Kebutuhan Dasar Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Rumah Sakit. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 15(3), 305-317.
- Citra Indah Zuana, 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang).
- Flippo 2010, *Intrnational Management Scholl*, Swiss.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, Hani 2012. *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu. S.P., H, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hawi, Akmal. 2013. *Kompetensi Guru PAI*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Iskandar, I., & Risman, R. (2025). Peran Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Panen di Sektor Perkebunan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 16(1), 30-40.
- Iskandar, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 14(1), 32-45.
- Kaswan, 2011. *Pelatihan dan pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Kasmir. 2008. *Manajemen Perbankan Edisi Revisi 2008*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Manullang, M, 2006, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurmansyah SR, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Unilak Press, Pekanbaru
- Priyatno Dwi, 2009. *Mandiri Belajar SPSS* Penerbit Mediakom, Yogyakarta.
- Robbins dan Judge, Timothy A, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Penerjemah Diana Argelica, Riya Cahyani dan Abdul Rosyid, Selemba Empat: Jakarta.
- Rohim, Abdul. 2011 *Pembinaan Kompetensi Profesional Guru di SMP*
- Samsudin Sadili 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran. Uma. 2009. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian Sondang.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Silalahi, Ulbert , 2008. *Manajemen Personalialia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugeng, 2008, *Analisis Pembinaan Dan Pengawasan Pada SMP Negeri 3 Dayun*. STIE Dharma Putra Pekanbaru
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung.

- Sulistianah, 2010. Pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada divisi personalia dan umum di PT. PAL Indonesia
- Tia. 2006. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Pekanbaru Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Ukas, Maman, 2006. *Manajemen konsep, Prinsip Dan aplikasi*,,AGNII, Bandung.
- Wahyudi Bambang, 2007, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Zuana. Citra Indah (2014). “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 7 No. 1 Januari 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Malang.
- .