

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAS
TAMAN KANAK-KANAK DAN SEKOLAH DASAR
DI KABUPATEN BUNGO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

MUHAMMAD HADIS

NIM. 500002158

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “ Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pengawas Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo.”

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, , 2015

Yang Menyatakan



MUHAMMAD HADIS

NIM. 500002158

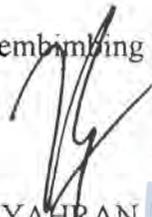
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo

Penyusun TAPM : MUHAMMAD HADIS
 NIM : 500002158
 Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan
 Hari/Tanggal : Minggu/14 Juni 2015

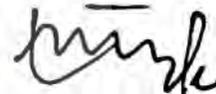
Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. M. SYAHRAN JAILANI, M.Pd

Pembimbing II,



Dr. TRINI PRASTATI, M.Pd

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
 Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
 NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
 Program Pascasarjana



Sociati, M.Sc., Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : MUHAMMAD HADIS
 NIM : 500002158
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu/14 Juni 2015
 Waktu : 11.00 s.d 13.00

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
 Dr. Tita Rosita, M.Pd

(.....)

Penguji Ahli
 Dr. RS. Sudadi Sutomo, MM., M.Si

(.....)

Pembimbing I
 Dr. M. Syahrani Jailani, M.Pd

(.....)

Pembimbing II
 Dr. Trini Prastati, M.Pd

(.....)

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : MUHAMMAD HADIS
NIM : 500002158
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Rantau Asam, 21 Maret 1972

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN I/II Rantau Asam Pada Tahun 1985
Lulus SMPN Rantau Kelayang Pada Tahun 1988
Lulus SPG Muaro Bungo Pada Tahun 1991
Lulus D2 PGSD UT UPBJJ Jambi Pada Tahun 2002
Lulus S1 PGSD UT UPBJJ Jambi Pada Tahun 2006

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1997 CPNS Guru SD No. 63/II Batu Kerbau
Tahun 2006 Kepsek SD No. 132/II Belukar Panjang
Tahun 2011 Kepsek SD No. 129/II Babeko
Tahun 2013 Kepala UPTD Pendidikan Jujuhan Ilir
Tahun 2014 Kepala UPTD Pendidikan Bathin III
Tahun 2015 Kasi Kurikulum Dinas Pendidikan
Kabupaten Bungo

Alamat Tetap : Jl. Masjid Permata Bungo Elok RT. 11 RW. 04 Kel.
Manggis Kec. Bathin III

No. Telp. : 0852 7960 3369

Jambi, Mei 2015



MUHAMMAD HADIS
NIM. 500002158

**The Influence Of Performance Allowance of Region and Working
Motivation Toward the Performance of Kindergarten and
Elementary School Supervisor in Bungo Distric**

Muhammad Hadis

Hadisuptd72@gmail.com

Graduate Studies Program

Indonesia Open University

The performance of school supervisor is someone's working result quantitatively and quality in monitoring academic and management in education field. The factors that affect it are performance allowance of region and working motivation. The population and sample of this research are 47 kindergarten and elementary school supervisors in Bungo Distric. The technique of sampling is total sampling. And the data collecting technique uses questionnaire with Likert scale. The formulation to analyze the data is correlation of pearson product moment. And the result of this research are 1) There is significant influence of performance allowance of region toward the performance of kindergarten and elementary school supervisor in Bungo District, it is 57,9% with the point t value $7,859 > t$ table 2,015. 2) There is significant influence of working motivation toward the performance of kindergarten and elementary school supervisor in Bungo District, it is 44,5% with the point t value $6,008 > t$ table 2,015 with significance level $0,000 < 0,05$. 3) There is significant influence of performance allowance of region

working motivation toward the performance of school supervisor in Bungo, it is 58,3% with significance probability F value is $0,000 < F$ table $0,05$.

Keyword: *performance of supervisor, performance allowance of region, working motivation*



**Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pengawas Taman Kanak-Kanak Dan Sekolah Dasar Di Kabupaten Bungo**

Muhammad Hadis

Hadisuptd72@gmail.com

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

Abstrak : Kinerja pengawas sekolah adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan seorang dalam melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pengawas sekolah taman kanak-kanak dan sekolah di kabupaten bungo sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan rumus korelasi pearson product moment. Hasil penelitian yaitu 1) Terdapat pengaruh yang signifikan Tunjangan Kinerja Daerah terhadap kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo sebesar 57,9 % dengan nilai t_{hitung} yaitu $7,859 > t_{tabel} 2,015$. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak / Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo sebesar 44,5 % nilai $t_{hitung} 6,008 > t_{tabel} 2,015$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja

Daerah terhadap kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak / Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo sebesar 58,3 % nilai signifikansi probabilitas F_{hitung} adalah $0,000 < F_{tabel} 0,05$.

Kata Kunci : *Kinerja Pengawas, Tunjangan Kinerja Daerah, Motivasi Kerja*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT karena berkat ridho dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal program pascasarjana Magister Manajemen dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak/Sekolah Dasar Di Kabupaten Bungo”

Dalam penyusunan ini, penulis mengharapkan bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D selaku Direktur Pascasarjana
2. Ibu Dra. Hartinawati selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Jambi
3. Bapak Dr. Syahrani Jailani, M.Pd selaku Pembimbing I
4. Ibu Dr. Trini Prastati, M.Pd selaku Pembimbing II
5. Bapak M. Nasoha, SE., ME selaku Ketua Bidang Program Magister Manajemen PPs-Universitas Terbuka Jambi
6. Bapak dan Ibu Tutor yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada penulis selama belajar di Program Pascasarjana Magister UPBJJ Jambi Universitas Terbuka
7. Istri tercinta Yulyanti, S.Pd, anak tersayang A. Nirwana Al-Khaf dan Aulia Dwi Rahayu yang selalu mendukung penulis selama menyelesaikan kuliah
8. HM. Yusuf, SH., MH kepala BKD Bungo yang selalu memberi respon dan dukungan selama penulis menyelesaikan kuliah
9. Ibu Rina Astarika, SP., MP yang selalu memberikan motivasi selama penulis mengikuti perkuliahan

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidayah-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi,
Penulis

DAFTAR ISI

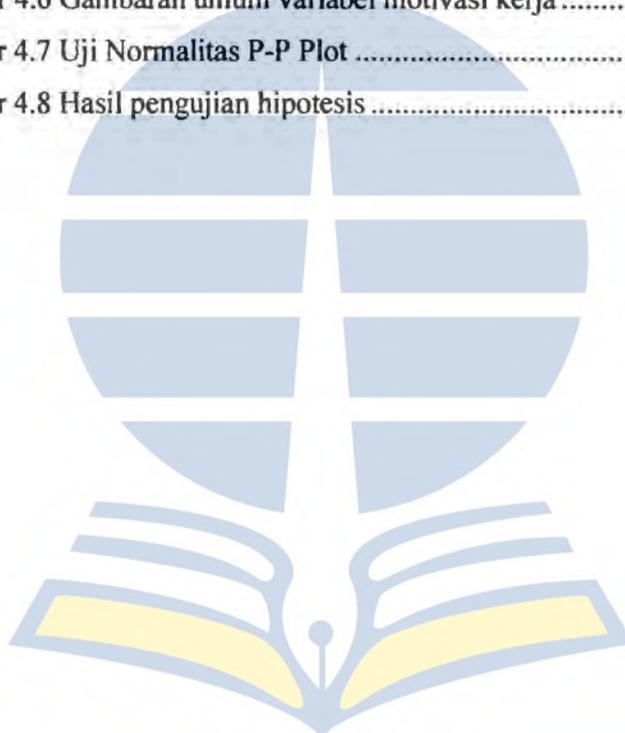
| | |
|--|------------|
| Abstrak | i |
| Lembar Persetujuan | iii |
| Lembar Pengesahan | iv |
| Kata Pengantar | v |
| Riwayat Hidup..... | vi |
| Daftar Isi..... | vii |
| Daftar Gambar | ix |
| Daftar Tabel..... | x |
| Daftar Lampiran | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. LATAR BELAKANG MASALAH | 1 |
| B. RUMUSAN MASALAH | 8 |
| C. TUJUAN PENELITIAN | 9 |
| D. KEGUNAAN PENELITIAN | 9 |
| 1. Kegunaan Teoritis | 9 |
| 2. Kegunaan Praktis | 10 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. KAJIAN TEORI..... | 11 |
| 1. KINERJA PENGAWAS SEKOLAH..... | 11 |
| a. Pengertian Kinerja | 11 |
| b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja | 12 |
| c. Indikator Kinerja | 13 |
| d. Pengertian Pengawas Sekolah | 14 |
| e. Tugas Pokok Pengawas Sekolah..... | 15 |
| f. Standar Kualifikasi Pengawas Taman Kanak-Kanak/Sekolah Dasar..... | 15 |
| g. Standar Kompetensi Pengawas Taman Kanak-Kanak/Sekolah Dasar..... | 16 |
| 2. TUNJANGAN KINERJA DAERAH | 22 |
| a. Pengertian kompensasi | 22 |
| b. Jenis-Jenis Kompensasi | 24 |
| c. Pengertian Tunjangan Kinerja Daerah | 24 |
| d. Dasar hukum tunjangan kinerja daerah | 25 |
| e. Jumlah penerimaan tunjangan kinerja daerah..... | 26 |
| 3. MOTIVASI KERJA | 27 |
| a. Pengertian Motivasi | 27 |
| b. Tindakan Memotivasi | 28 |
| c. Jenis-Jenis Motivasi | 31 |
| d. Teori Motivasi | 32 |
| e. Fungsi Motivasi..... | 37 |

| | |
|---|------------|
| B. PENELITIAN TERDAHULU..... | 42 |
| C. KERANGKA BERFIKIR | 45 |
| D. DEFINISI OPERASIONAL | 46 |
| E. HIPOTESIS PENELITIAN | 56 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. DESAIN PENELITIAN..... | 57 |
| B. POPULASI DAN SAMPEL | 57 |
| 1. Populasi | 57 |
| 2. Sampel | 58 |
| C. INSTRUMEN PENELITIAN..... | 58 |
| D. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA | 59 |
| E. METODE ANALISIS DATA | 61 |
| 1. Pengujian Instrumen Penelitian | 61 |
| 2. Pengujian Analisis Data | 62 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN..... | 65 |
| B. HASIL PENELITIAN..... | 66 |
| C. PEMBAHASAN..... | 90 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A.KESIMPULAN | 110 |
| B. SARAN | 111 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 113 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| 1. Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 46 |
| 2. Gambar 4.1 Jumlah Responden Kinerja Pengawas..... | 73 |
| 3. Gambar 4.2 Gambaran umum indikator variabel kinerja pengawas..... | 73 |
| 4. Gambar 4.3 Jumlah responden variabel tunjangan kinerja daerah..... | 75 |
| 5. Gambar 4.4 Gambaran umum indikator variabel tunjangan kinerja daerah..... | 75 |
| 6. Gambar 4.5 Jumlah responden variabel motivasi kerja..... | 77 |
| 7. Gambar 4.6 Gambaran umum variabel motivasi kerja..... | 77 |
| 8. Gambar 4.7 Uji Normalitas P-P Plot..... | 78 |
| 9. Gambar 4.8 Hasil pengujian hipotesis..... | 90 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1. Tabel 1.1 Ruang lingkup pengawasan di dinas pendidikan kabupaten muara bungo..... | 3 |
| 2. Tabel 1.2 Pengaturan distribusi beban kerja berdasarkan kegiatan tatap muka dan non tatap muka untuk pengawas | 5 |
| 3. Tabel 2.1 Penelitian terdahulu..... | 42 |
| 4. Tabel 3.1 Bobot Skala Likert | 59 |
| 5. Tabel 3.2 Bobot Skala Likert | 59 |
| 6. Tabel 3.3 Prosedur pengumpulan data..... | 60 |
| 7. Tabel 4.1 Hasil uji validitas kinerja pengawas..... | 67 |
| 8. Tabel 4.2 Hasil uji validitas tunjangan kinerja daerah..... | 68 |
| 9. Tabel 4.3 Hasil uji validitas motivasi kerja..... | 69 |
| 10. Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas | 70 |
| 11. Tabel 4.5 Rata-rata skor..... | 71 |
| 12. Tabel 4.6 Jumlah responden..... | 71 |
| 13. Tabel 4.7 Gambaran umum kinerja pengawas | 72 |
| 14. Tabel 4.8 Jumlah responden..... | 74 |
| 15. Tabel 4.9 Gambaran umum tunjangan kinerja pengawas..... | 74 |
| 16. Tabel 4.10 Jumlah responden..... | 76 |
| 17. Tabel 4.11 Gambaran umum motivasi kerja | 76 |
| 18. Tabel 4.12 Hasil uji linieritas tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas | 80 |
| 19. Tabel 4.13 Hasil uji linieritas motivasi kerja terhadap kinerja pengawas | 81 |
| 20. Tabel 4.14 Koefisien korelasi tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas | 82 |
| 21. Tabel 4.15 Koefisien determinasi tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas..... | 84 |
| 22. Tabel 4.16 Koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pengawas | 84 |
| 23. Tabel 4.17 Koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pengawas | 86 |

| | |
|--|----|
| 24. Tabel 4.18 Koefisien korelasi tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas | 87 |
| 25. Tabel 4.19 Uji signifikansi tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas | 88 |
| 26. Tabel 4.20 Koefisien determinasi tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas | 89 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan bahwa pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, menengah dan pendidikan tinggi. Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

Pengawasan merupakan bagian terpenting dalam rangkaian kegiatan manajemen. Pengawasan yang baik dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan rencana. Dalam pelaksanaan proses pendidikan, pengawasan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan, agar tujuan-tujuan dari proses pendidikan tersebut dapat dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Setiap jenjang pendidikan memiliki pengawas pendidikan yang berperan untuk membina kemampuan tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah. Nana Sudjana, dkk (2006:114) mengatakan bahwa tenaga pengawas TK/SD, SMP, SMA dan SMK merupakan tenaga kependidikan yang peranannya sangat penting dalam membina kemampuan

profesional tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah.

Siahaan (2006:65) mengatakan kinerja pengawas, walaupun adakalanya bersifat teknis, tetapi memiliki kedudukan yang strategis dalam menciptakan situasi yang kondusif bagi pencapaian kinerja setiap elemen yang ada disekolah, baik itu kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik dan lainnya yang terlibat secara langsung terhadap proses pembelajaran. Tujuan dari pelaksanaan kinerja pengawas adalah terciptanya personil sekolah yang dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah direncanakan, sehingga tercipta iklim organisasi yang kondusif dan proses pendidikan berjalan dengan efektif dan efisien.

Di lihat dari tugasnya yang sangat penting tersebut, maka seorang pengawas sekolah harus memiliki kompetensi sehingga mampu meningkatkan kinerja sebagai pengawas sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 12 tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah/madrasah menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian pengembangan, kompetensi sosial.

Peraturan Menteri Aparatur Negara Nomor 21 Tahun 2010 Pasal 5 menjelaskan bahwa tugas pokok pengawas sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan,

pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan professional Guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

Kabupaten Bungo merupakan salah satu kabupaten di provinsi Jambi. Pengawas sekolah memiliki beberapa ruang lingkup pengawasan dan beban kerja pengawas sebagaimana tabel 1.1 berikut :

Tabel 1 :
ruang lingkup pengawasan di dinas pendidikan Kabupaten Bungo

| ASPEK | PENGAWASAN AKADEMIK (TEKNIS), PENDIDIKAN/PEMBELAJARAN 70 % | PENGAWASAN MANAJERIAL (ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN SEKOLAH) 30 % |
|------------|--|---|
| MONITORING | 1. Proses dan hasil belajar siswa 2. Penilaian hasil belajar 3. Ketahanan Pembelajaran 4. Standar Mutu hasil belajar siswa 5. Pengembangan profesi guru 6. Penggandaan dan pemanfaatan sumber belajar | 1. Penjaminan/Standar mutu pendidikan 2. Penerimaan siswa baru 3. Rapat guru dan staf 4. Hubungan sekolah dan masyarakat 5. Pelaksanaan ujian sekolah 6. Program-program pengembangan sekolah 7. Administrasi sekolah 8. Manajemen sekolah |
| SUPERVISI | 1. Kinerja Guru 2. Pelaksanaan kurikulum/mata pelajaran 3. Pelaksanaan pembelajaran 4. Praktikum/Studi lapangan 5. Kegiatan ekstrakurikuler 6. Penggunaan media alat bantu dan sumber belajar 7. Kemajuan belajar siswa 8. Lingkungan belajar | 1. Kinerja sekolah, kepala sekolah dan staf sekolah 2. Pelaksanaan kurikulum sekolah 3. Manajemen sekolah 4. Kegiatan antar sekolah binaan 5. Kegiatan in service training bagi kepala sekolah guru, dan |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>staf sekolah</p> <p>6. Pelaksanaan kegiatan inovasi sekolah</p> <p>7. Penyelenggaraan administrasi sekolah</p> |
| PENILAIAN | <ol style="list-style-type: none"> 1. Proses pembelajaran dan bimbingan 2. Lingkungan belajar 3. Sistem penilaian 4. Pelaksanaan inovasi pembelajaran 5. Kegiatan peningkatan kemampuan profesi guru | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan mutu SDM Sekolah 2. Penyelenggaraan inovasi di sekolah 3. Akreditasi sekolah 4. Penggandaan sumber daya pendidikan 5. Kemajuan sekolah |
| PEMBINAAN/ PENGEMBANGAN | <ol style="list-style-type: none"> 1. Guru dalam pengembangan media dan alat bantu pembelajaran 2. Memberikan contoh inovasi pembelajaran guru 3. Pembelajaran/bimbingan yang efektif 4. Guru dalam peningkatan kompetensi profesional 5. Guru dalam peningkatan penilaian proses dan hasil belajar 6. Guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas 7. Guru dalam meningkatkan kompetensi pribadi, sosial | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah dalam mengelola pendidikan 2. Tim kerja dan staf sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah 3. Komite sekolah dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan 4. Kepala sekolah dalam melaksanakan inovasi pendidikan 5. Kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesional 6. Staf sekolah dalam melaksanakan tugas administrasi sekolah 7. Kepala sekolah dan staf dalam kesejahteraan sekolah |
| PELAPORAN DAN TINDAK LANJUT | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran 2. Kemajuan belajar siswa 3. Pelaksanaan dan hasil pembelajaran | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja sekolah dan staf 2. Pelaksanaan mutu pendidikan dan pencapaiannya |

| | | |
|--|--|---|
| | 4. Pelaksanaan dan tugas kepengawasan akademik 5. Pengawasan untuk program pengawasan selanjutnya | 3. Pelaksanaan dan hasil inovasi pendidikan 4. Pelaksanaan tugas kepengawasan manajerial dan hasilnya 5. Tindak lanjut dan untuk program pengawasan selanjutnya |
|--|--|---|

Sumber : *Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan*

Tabel 1.2 :
Pengaturan Distribusi Beban Kerja
Berdasarkan kegiatan tatap muka dan non tatap muka untuk pengawas

| No | Tugas Pokok (Pengawas Muda) | Tatap Muka | Non Tata Muka | Distribusi Jam/Minggu | Catatan |
|-------------------|--|------------|---------------|-----------------------|---|
| 1. | Menyusun program pengawasan | | V | 4 | Jumlah yang dikunjungi minimal 2 sekolah perminggu |
| 2. | Melaksanakan pembinaan guru | V | | 4 | |
| 3. | Memantau Pemenuhan SNP | V | | 4 | |
| 4. | Melaksanakan penilaian kinerja guru | V | | 4 | |
| 5. | Melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan pada sekolah binaan | | V | 6 | |
| 6. | Menyusun program pembimbingan dan pelatihan profesional guru | | V | 6 | |
| 7. | Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan profesional guru | V | | 4 | |
| 8. | Mengevaluasi hasil pembimbingan dan pelatihan profesional guru | | V | 5,5 | |
| JUMLAH JAM | | | | 37,5 | |

Sumber : *Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan*

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa seorang pengawas sekolah harus memiliki kinerja yang baik. Artinya setiap pengawas sekolah harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar dapat meningkatkan kinerja sekolah sehingga tercapai tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan di beberapa sekolah di kabupaten bungo, ditemukan beberapa pengawas yang sering mencari kesalahan dan memberikan sanksi tanpa memberikan solusi. Sebagaimana hasil wawancara terhadap beberapa sekolah berikut ini :

1. Kepala sekolah SD 78/II Tepian Danto mengatakan bahwa “pengawas sekolah dalam menjalankan tugasnya hanya melakukan monitor saja ke sekolah, akan tetapi tidak pernah memberikan pembinaan terhadap guru-guru dan staf sekolah”.
2. Kepala sekolah SD 112/II Purwo Bakti mengatakan “pengawas yang ditugaskan mengawasi di sekolah ini memang setiap bulan selalu datang memonitor kegiatan disini, akan tetapi mereka tidak memberi pembinaan kepada kami dan juga kadang kala mereka marah-marah jika ada kesalahan yang terjadi disini.
3. Kepala sekolah SD 170/II Balai Jaya mengatakan “pengawas sekolah yang ditugaskan ke sekolah ini, setiap kali datang hanya duduk diruang guru atau ruang kepala sekolah, kadang kala juga sering mencari kesalahan-kesalahan sekolah.

Kondisi tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja sekolah. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan kinerja pengawas sekolah. Pemerintah

telah melakukan berbagai upaya untuk meningkat kinerja pegawai di lingkup kabupaten Bungo yaitu pemberian kompensasi. Penelitian Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati, (2013) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Herman Sofyandi (2008:160) mengatakan bahwa kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan dalam bentuk gaji, insentif/bonus, dan tunjangan jabatan. Sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya berupa tunjangan-tunjangan.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemerintah kabupaten Bungo telah memberikan tunjangan kinerja daerah terhadap pegawainya sebagaimana di atur pada Peraturan Bupati Bungo Nomor 31 Tahun 2014 tentang penetapan standar biaya di lingkungan pemerintah Kabupaten Bungo Tahun Anggaran 2015.

Mangkunegara (2010:13) mengatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya dan kepemimpinan.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Salah satu bentuk motivasi adalah motivasi kerja. Uno (2007:1) mengatakan motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- i. Seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo ?
3. Seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo
3. Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman bagi peneliti, terutama dalam mengaplikasikan teori yang diterima di perguruan tinggi dengan praktek yang ada di tempat tersebut.
- b. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan di Kecamatan dan Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo
- b. Sebagai masukan bagi para pengawas sekolah untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. KINERJA PENGAWAS SEKOLAH

a. Pengertian Kinerja

Nurlaila (2010:71) mengatakan *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Luthans (2005:165) mengatakan kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Rivai dan Basri (2005:50) mengatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Mangkunegara (2011:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2005:108) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2010 : 18) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan antara lain :

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya dan kepemimpinan

Kinerja seseorang itu dapat meningkat dan baik bukan hanya dipengaruhi oleh keinginan dari dalam diri sendiri, akan tetapi biasanya ada faktor penunjang yang bisa membuat kinerja seseorang meningkat. Timple dalam Mangkunegara (2010:14) mengatakan bahwa faktor kinerja itu adakalanya dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal yaitu yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Jadi, baik buruknya

kinerja seseorang itu disebabkan tinggi rendahnya kemampuan (skill) dan sifat pribadi seseorang itu sendiri.

- 2) Faktor eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, pimpinan, bawahan, sarana-prasarana/fasilitas kerja, dan budaya organisasi.

c. Indikator Kinerja

Robbins (2006:260) mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

d. Pengertian Pengawas Sekolah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 21 Tahun 2010 menjelaskan bahwa pengawas sekolah adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.

Peraturan Pemerintah 74 tahun 2008 menjelaskan bahwa pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil yang di angkat dalam jabatan pengawas sekolah. Kewajiban dan tugas pokoknya adalah melaksanakan kegiatan kepengawasan di sekolah binaannya, baik bagi kepengawasan manajerial, maupun kepengawasan akademik.

e. Tugas Pokok Pengawas Sekolah

Peraturan Menteri Aparatur Negara Nomor 21 Tahun 2010 Pasal 5 menjelaskan bahwa tugas pokok pengawas sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan,

pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) standar nasional pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan professional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

f. Standar kualifikasi pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 12 tahun 2007, menjelaskan bahwa standar kualifikasi pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar sebagai berikut :

- l) Kualifikasi pengawas taman kanak-kanak/raudhatulathfal (tk/ra) dan sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:
 - a) Berpendidikan minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan dari perguruan tinggi terakreditasi;
 - b) Guru TK/RA bersertifikat pendidik sebagai guruTK/RA dengan pengalaman kerja minimum de-lapan tahun di TK/RA atau kepala sekolah TK/RA dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun, untuk menjadi pengawas TK/RA; dan Guru SD/MI bersertifikat pendidik sebagai guruSD/MI dengan pengalaman kerja minimum de-lapan tahun di SD/MI atau kepala sekolah SD/MI dengan pengalaman kerja minimum 4tahun, untuk menjadi pengawas SD/MI;
 - c) Memiliki pangkat minimum penata, golongan ruang III/c;

- d) Berusia setinggi-tingginya 50 tahun, sejak diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan;
- e) Memenuhi kompetensi sebagai pengawas satuan pendidikan yang dapat diperoleh melalui uji kompetensi dan atau pendidikan dan pelatihan fungsional pengawas, pada lembaga yang ditetapkan pemerintah; dan
- f) Lulus seleksi pengawas satuan pendidikan.

g. Standar kompetensi pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa terdapat enam dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh pengawas sekolah, yaitu kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan, dan kompetensi sosial.

Setiap dimensi kompetensi memiliki sub-sub sebagai kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang pengawas. Secara rinci kompetensi-kompetensi dasar tersebut adalah sebagai berikut.

1) Dimensi Kompetensi Kepribadian

- a) Memiliki tanggungjawab sebagai pengawas satuan pendidikan.
- b) Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya.

- c) Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal yang baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya
- d) Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan.

2) Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial

- a) Menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
- b) Menyusun program pengawasan berdasarkan visi, misi, tujuan dan program pendidikan di sekolah
- c) Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah.
- d) Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan tindaklanjutnya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah
- e) Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah
- f) Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah
- g) Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah.

- h) Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah.

3) Dimensi Kompetensi Supervisi Akademik

- a) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- b) Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- c) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- d) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/ teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.

- e) Membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
 - f) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/ bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa pada tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah
 - g) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
 - h) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
 - i) pelajaran di sekolah/madrasah.
- 4) **Kompetensi Evaluasi Pendidikan**
- a) Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dalam bidang pengembangan di TK/RA dan pembelajaran/bimbingan di sekolah/madrasah.
 - b) Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap bidang

pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.

c) Menilai kinerja kepala sekolah, guru, dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah.

d) Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/ madrasah.

e) Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.

f) Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala seko-lah/madrasah, kinerja guru, dan staf sekolah/madrasah.

5) Dimensi Kompetensi Penelitian dan Pengembangan

a) Menguasai berbagai pendekatan, jenis, dan metode penelitian dalam pendidikan.

b) Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas.

- c) Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif.
 - d) Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok tanggung jawabnya.
 - e) Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif.
 - f) Menulis karya tulis ilmiah (PTS) dalam bidang pendidikan dan atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.
 - g) Menyusun pedoman/panduan dan/atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah/madrasah.
 - h) Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah/madrasah.
- 6) **Dimensi Kompetensi Sosial**
- a) Bekerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
 - b) Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan atau forum komunikasi pengawas.

Dari pengertian di atas, diketahui bahwa kinerja pengawas sekolah adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan fungsi supervisi akademik dan manajerial serta pembinaan terhadap satuan pendidikan agar tercapai mutu pendidikan. Untuk mengukur kinerja pengawas sekolah di lihat dari kemampuan seorang pengawas sekolah menguasai dan menerapkan kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian pengembangan dan kompetensi sosial.

2. TUNJANGAN KINERJA DAERAH

a. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2012 : 118) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Yuli (2005:119-120) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut

1) Penghargaan atas prestasi kerja.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk yang efektif untuk menghargai hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga pemberian kompensasi harus betul-betul dapat

memberi kepuasan bagi karyawan sehingga mereka dapat lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja.

2) Menjamin asas keadilan.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

3) Mempertahankan karyawan yang ada.

Ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh ketidakadilan dalam sistem kompensasi cenderung mengakibatkan rendahnya loyalitas karyawan yang pada akhirnya membuka kesempatan kepada karyawan untuk pindah kerja ketempat lain.

4) Memperoleh tenaga yang berkualitas.

Sistem kompensasi yang memuaskan dapat menghimpun tenaga-tenaga yang berkualitas.

5) Pengendalian biaya.

Tingginya pengeluaran biaya kompensasi secara langsung akan meningkatkan kebutuhan terhadap modal kerja. Modal kerja yang besar pada akhirnya akan meningkatkan nilai jual dari produk yang dihasilkan.

- 6) Memenuhi peraturan pemerintah.

Organisasi yang menggunakan tenaga kerja manusia dalam hal ini harus memenuhi peraturan pemerintah mengenai pemberian kompensasi.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Herman Sofyandi (2008:160) mengatakan bahwa kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan dalam bentuk gaji, insentif/bonus, dan tunjangan jabatan. Sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya berupa tunjangan-tunjangan.

3. Pengertian Tunjangan Kinerja Daerah

Ruky (2002:159) mengatakan tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik. Saydam (2000:236) mengatakan tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Warta SDM UGM (2014:5) menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai aktif berdasarkan kompetensi dan kinerjanya.

4. Dasar Hukum Tunjangan Kinerja Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Komponen gaji yang diterima PNS hanya terdiri dari 3 macam yaitu gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 79 ayat 5 menjelaskan bahwa Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Pada pasal 80 ayat 6 berbunyi tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut menegaskan bahwa tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan dan fasilitas bagi ASN di daerah dibebankan pada APBD. Artinya tidak ada konsekuensi bagi pemerintah pusat untuk menganggarkan pembayaran remunerasi atau tunjangan kinerja PNS pemerintah daerah. Setiap Daerah yang memiliki sumber pendapatan asli daerah (PAD) yang besar, pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai tentu bukan suatu keputusan yang sulit. Namun bagi daerah dengan pendapatan asli daerah (PAD) yang minim tentu hanya mampu memberikan tunjangan kinerja yang kecil pula.

Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah kabupaten bungo mengeluarkan peraturan bupati bungo nomor 31 tahun 2014 tentang

penetapan standar biaya di lingkungan pemerintah kabupaten bungo tahun anggaran 2015.

5. Jumlah Penerimaan Tunjangan Kinerja Daerah

Peraturan Bupati Nomor 31 tahun 2014 tentang penetapan standar biaya di lingkungan pemerintah kabupaten bungo tahun anggaran, tunjangan kinerja daerah diberikan berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan prestasi kerja ditetapkan tersendiri. Adapun besaran tunjangan kinerja daerah untuk pegawai negeri sipil di kabupaten bungo adalah sebagai berikut :

| | |
|---------------------|-----------------|
| 1. Eselon II | Rp. 2.000.000,- |
| 2. Eselon III | Rp. 1.500.000,- |
| 3. Eselon IV | Rp. 1.100.000,- |
| 4. Golongan IV | Rp. 1.000.000,- |
| 5. Golongan III | Rp. 800.000,- |
| 6. Golongan II | Rp. 600.000,- |
| 7. Golongan I | Rp. 600.000,- |
| 8. Guru | Rp. 450.000,- |
| 9. Pengawas Sekolah | Rp. 450.000,- |

Berdasarkan penjelasan di atas, difahami bahwa tunjangan kinerja daerah adalah penghasilan tambahan selain dari gaji yang diberikan kepada pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kinerjanya.

3. MOTIVASI KERJA

a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata motif. W.A. Gerungan dalam Uno (2007 : 3) menyatakan bahwa motif dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

- 1) Motif biogenetis, yaitu motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, misalnya lapar, haus, kebutuhan akan kegiatan atau istirahat, mengambil napas, seksualitas, dan sebagainya
- 2) Motif sosiogenetis, yaitu motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada. Misalnya keinginan mendengarkan musik, makan pecel, makan coklat, dan lain-lain.
- 3) Motif teologis, dalam motif ini manusia adalah makhluk yang berketuhanan, sehingga ada interaksi antara manusia dengan Tuhan-Nya, seperti ibadahnya dalam kehidupan sehari-hari, misalnya keinginan untuk mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, untuk merealisasikan norma-norma sesuai agamanya.

Uno (2007 : 1) mengatakan motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Rivai dan Sagala (2009:837) mengatakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Hamzah (2011 : 71) mengatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Dari pengertian tersebut di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk menggerakkan tingkah laku untuk melakukan suatu kegiatan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tindakan Memotivasi

John Baldoni (2005:5) mengatakan motivasi merupakan proses aktif yang di dorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu:

1) *Energize (Memberi daya)*, adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberikan tantangan dengan tepat.

a) Exemplify

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang diharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi.

b) *Communicate*

Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak dan belajar. Diharapkan pemimpin dapat memotivasi dengan mengkomunikasikan visi, misi dan tindak lanjut untuk menunjukkan saling pengertian.

c) *Challenge*

Pada umumnya orang suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

2) *Encourage (Mendorong)*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan.

a) *Empower*

Pemberdayaan adalah proses dengan mana orang memperkirakan tanggung jawab dan diberi kewenangan melakukan pekerjaannya. Pemberdayaan menjadi alat memotivasi yang kuat karena menempatkan orang mengawasi nasib mereka sendiri.

b) *Coach*

Adalah tanggung jawab Pemimpin untuk memberikan dukungan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan

mereka. Coaching memberikan kesempatan kepada pemimpin organisasi mengetahui pekerjaan sebagai pribadi dan bagaimana mereka dapat membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

c) *Recognize*

Perlunya untuk mendapat pengakuan adalah penting sekali. Pengakuan mungkin merupakan satu-satunya alasan paling kuat bahwa orang bekerja, disamping untuk mendapatkan penghasilan.

3) *Exhort (Mendesak)*, adalah bagaimana pemimpin organisasi menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

a) *Sacrifice*

Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan sendiri. Pengorbanan merupakan bentuk komitmen kepada orang lain.

b) *Inspire*

Motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi. Karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2004: 222) mengatakan ada dua jenis motivasi :

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

d. Teori Motivasi

Hariandja (2007: 324) mengatakan teori motivasi dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai

dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi :

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain).
- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2) Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengandaian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a) Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.

- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- b) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3) Teori "ERG"

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a) *Existence* (Keberadaan)
- b) *Relatedness* (Keterikatan)
- c) *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa

tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

4) Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang

individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

5) Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a) *Ekspektasi* (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b) *Instrumentalis*, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
- c) *Valensi*, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut

pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

6) Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David McClelland teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu :

a) Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)

Yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

b) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain

c) Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling

pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik

e. Fungsi Motivasi

Sardiman A.M, (2009:85) mengatakan ada tiga fungsi motivasi yaitu :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Handoko (2001: 252) mengatakan jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas 2 bagian yaitu :

1) Motivasi Intrinsik (Internal)

Motivasi internal dapat dipengaruhi oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, faktor motivasi intrinsik yang pada penelitian ini

terdiri dari faktor-faktor tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan.

a) **Tanggung Jawab**

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing. Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini :

- (1) Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.
- (2) Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi

b) **Pengakuan**

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator-indikator untuk mengukur pengakuan adalah sebagai berikut :

- (1) Tanggapan pimpinan terhadap keberhasilan tugas secara lisan.
- (2) Pemberian tugas dengan tanggung jawab yang lebih sebagai wujud dari penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

(3) Tindak lanjut dari organisasi atas pemberian penghargaan sehubungan dengan status

c) Pengembangan

Setiap pegawai yang telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain:

- (1) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi
- (2) Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna peningkatan karir.

2) Motivasi Ekstrinsik (Eksternal)

Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan mendapatkan ganjaran materi atau sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik pada penelitian ini terdiri dari faktor-faktor insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan.

a) Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun waktu. Indikatornya

yaitu pembagian tugas yang menghasilkan imbalan jasa disamping gaji kepada para pegawai.

b) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dalam menyelesaikan tugas.

c) Keamanan

Keamanan adalah hal yang paling penting bagi setiap pegawai, karena dengan keamanan yang profesional pegawai dapat bekerja tanpa rasa takut. Indikatornya antara lain :

- (1) Mendapatkan perlindungan asuransi dari perusahaan.
- (2) Setiap pekerjaan berat yang diberikan selalu memenuhi standar keamanan.
- (3) Sistem keamanan 24 jam yang memenuhi standar keamanan nasional.
- (4) Ruang perawatan bagi pegawai yang mendadak sakit
- (5) Pengecekan alat transportasi sebelum beroperasi.

d) Hubungan

Hubungan yang dimaksud disini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikatornya antara lain :

- (1) Mendukung kerja sama antara atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.
- (2) Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja. Baik bawahan maupun atasan harus dilakukan karena saling membutuhkan.
- (3) Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian tentang tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu. Antara lain sebagaimana dijelaskan dalam tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan Tahun | Judul | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|--|---|---|--|--|
| 1. | Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati, 2013 | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta | Penelitian diskriptif kuantitatif. Jumlah populasi 413 karyawan, sampel 41 orang dengan menggunakan teknik <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i> . Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis bivariat | 1. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta 2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja | Penelitian yang saya lakukan tentang membahas tentang kompensasi |

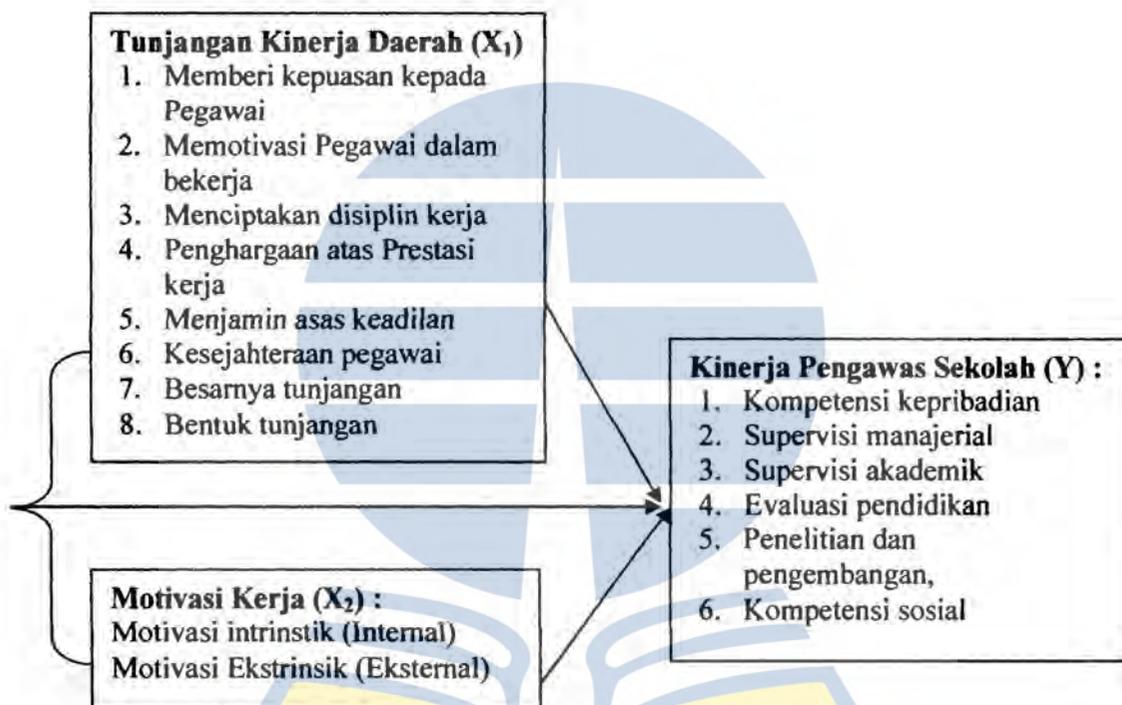
| | | | | | |
|----|------------------------------|---|--|---|---|
| | | | (korelasi <i>product moment pearson</i> dan analisis regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linier berganda). | 3. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. | |
| 2. | Suwardi dan Joko Utomo, 2011 | Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda kabupaten pati) | Metode deskriptif. Jumlah populasi sebanyak 312 orang. Jumlah sampel sebanyak 76 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yaitu Proporsional Random Sampling | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 4. motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap | Penelitian ini tidak membahas tentang kepuasan kerja, dan komitmen organisasional |

| | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|
| 3. | Suyani Dewi Pratiwi, 2013 | Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri | Jumlah Populasi 150 orang. Jumlah sampel 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling | kinerja, 1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru 2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru 3. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap persepsi guru terhadap kinerja guru 4. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru 5. Terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap persepsi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru | Penelitian yang dilakukan tidak membahas tentang kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah persepsi guru, dan iklim organisasi |
| 4. | Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada, 2013 | Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap | Jumlah populasi 95 orang. Teknik sampel yaitu sensus. Teknik analisis data | 1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap | Penelitian yang dilakukan tidak membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah |

| | | | | | |
|----|---|---|---|--|--|
| | | Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari | yaitu regresi linier berganda | kinerja guru 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru 3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru | |
| 5. | Khairunnisa Batubara, Ir. Sugiharto Pujanggoro, MM Buchari, ST, M.Kes, 2013 | Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ | Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji statistik f, dan uji statistik t | Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor gaji (upah). | Penelitian yang dilakukan tidak membahas tentang gaji (upah) |
| 6. | Sugeng Boedianto 2012 | Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II a Anak Blitar | Jumlah responden sebanyak 60 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda | Terdapat hubungan yang positif remunerasi terhadap kinerja pegawai | Penelitian yang dilakukan oleh sugeng buedianto membahas tentang remunerasi berupa tunjangan kinerja |

C. KERANGKA BERFIKIR

Berdasarkan konsep variabel-variabel penelitian di atas, maka dibentuklah sebuah kerangka berfikir penelitian yang menggambarkan keterkaitan antara variabel independent ($X_{1,2}$) maupun variabel dependen (Y) yang diteliti. Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



D. DEFINISI OPERASIONAL

1. Kinerja Pengawas Sekolah sebagai variabel bebas (Y), dengan indikator sebagai berikut :

a. Dimensi Kompetensi Kepribadian

- 1) Memiliki tanggungjawab sebagai pengawas satuan pendidikan.

- 2) Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya
- 3) Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal yang baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya
- 4) Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan.

b. Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial

- 1) Menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
- 2) Menyusun program kepengawasan berdasarkan visi, misi, tujuan dan program pendidikan di sekolah
- 3) Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah.
- 4) Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah
- 5) Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah
- 6) Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah

- 7) Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah.
- 8) Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah.

c. Dimensi Kompetensi Supervisi Akademik

- 1) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- 2) Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- 3) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- 4) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/ teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.

- 5) Membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- 6) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/ bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa pada tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah
- 7) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- 8) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.

d. Kompetensi Evaluasi Pendidikan

- 1) Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dalam bidang pengembangan di TK/RA dan pembelajaran/bimbingan di sekolah/madrasah.
- 2) Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- 3) Menilai kinerja kepala sekolah, guru, dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk

meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah.

- 4) Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/ madrasah.
- 5) Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- 6) Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, kinerja guru, dan staf sekolah/madrasah.

e. Dimensi Kompetensi Penelitian dan Pengembangan

- 1) Menguasai berbagai pendekatan, jenis, dan metode penelitian dalam pendidikan.
- 2) Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas.
- 3) Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif.
- 4) Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok tanggung jawabnya.

- 5) Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif.
- 6) Menulis karya tulis ilmiah (PTS) dalam bidang pendidikan dan atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.
- 7) Menyusun pedoman/panduan dan/atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah/madrasah.
- 8) Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah/madrasah.

f. Dimensi Kompetensi Sosial

- 1) Bekerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
 - 2) Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan atau forum komunikasi pengawas.
2. Tunjangan Kinerja Daerah sebagai variabel bebas (X_1), dengan indikator sebagai berikut:
- a. Memberikan kepuasan kepada Pegawai

Artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.

b. Memotivasi pegawai dalam bekerja.

Tunjangan dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

c. Menciptakan disiplin kerja.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

d. Penghargaan atas prestasi kerja.

Tunjangan merupakan salah satu bentuk yang efektif untuk menghargai hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga pemberian kompensasi harus betul-betul dapat memberi kepuasan bagi pegawai sekolah sehingga mereka dapat lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja.

e. Menjamin asas keadilan.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

f. Kesejahteraan pegawai

Program tunjangan diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga pegawai dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan bersungguh-sungguh dan dengan kondisi yang baik.

g. Besarnya tunjangan

Besarnya tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Apabila tunjangan diberikan dengan baik dan sesuai, maka pegawai akan bekerja dengan baik pula dalam mencapai tujuan organisasi.

h. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Motivasi Kerja sebagai variabel bebas (X_2), dengan indikator sebagai berikut :

a. Motivasi Intrinsik (Internal)

Motivasi internal dapat dipengaruhi oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Motivasi intrinsik terdiri dari :

1) Tanggung Jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing. Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini :

- a) Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.

- b) Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi

2) Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator-indikator untuk mengukur pengakuan adalah sebagai berikut :

- a) Tanggapan pimpinan terhadap keberhasilan tugas secara lisan.
- b) Pemberian tugas dengan tanggung jawab yang lebih sebagai wujud dari penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- c) Tindak lanjut dari organisasi atas pemberian penghargaan sehubungan dengan status

3) Pengembangan

Setiap pegawai yang telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain:

- a) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi
- b) Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna peningkatan karir.

b. Motivasi Ekstrinsik (Eksternal)

Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan mendapatkan ganjaran materi atau sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik pada penelitian ini terdiri dari :

1) Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun waktu. Indikatornya yaitu pembagian tugas yang menghasilkan imbalan jasa disamping gaji kepada para pegawai.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dalam menyelesaikan tugas.

3) Keamanan

Keamanan adalah hal yang paling penting bagi setiap pegawai, karena dengan keamanan yang profesional pegawai dapat bekerja tanpa rasa takut

4) Hubungan

Hubungan yang dimaksud disini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan

atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

E. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo
- H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo
- H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo



BAB. III

METODOLOGI PENELITIAN

A. DESAIN PENELITIAN

Sugiyono (2009 : 14) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif yaitu Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (2006:4-6) bahwa penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (eksploratif), (2) deskriptif, (3) penjelasan (explanatory atau confirmatory), yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial. Penelitian penjajagan atau eksploratif bersifat terbuka, masih mencari-cari.

B. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi untuk penelitian ini pengawas TK/SD di Kabupaten Bungo yang berjumlah 47 orang

Populasi menurut Sugiyono (2009:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:91). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Mardalis (2009:55) menyatakan sampel adalah contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian.

Menurut Arikunto (2006 : 134), yang menyatakan bahwa sampel penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya besar dapat diambil 10 % - 15 %, 25 % - 30 % atau lebih.

Oleh karena itu, seluruh populasi penelitian dijadikan sampel penelitian dengan *tekhnik total sampling* sebanyak 47 orang.

C. INSTRUMEN PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2009:133) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran

dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen penelitian harus mempunyai skala. Adapun skala yang digunakan dalam penyebaran angket ini menggunakan skala likert, di mana untuk pernyataan yang bersifat positif masing-masing jawaban diberi bobot nilai sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Bobot Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sedangkan untuk pernyataan yang bersifat negatif masing-masing jawaban diberi bobot nilai sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Bobot Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

D. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan angket (*Kuesioner*) : merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran angket yang berisi pertanyaan tertulis yang sengaja dibuat baik secara tertutup maupun terbuka untuk diberikan kepada responden.

Tabel 3.3
Penelitian Terdahulu

| NO | TUJUAN PENELITIAN | DATA YANG DIPERLUKAN | SUMBER DATA/RESPONDEN | INSTRUMEN | TEKNIK PENGUMPULAN DATA |
|-----------|--|--|------------------------------|------------------|--------------------------------|
| 1. | Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di kabupaten bungo | Data tentang motivasi kerja yang meliputi indikator : a. Motivasi intrinsik b. Motivasi ekstrinsik | Pengawas sekolah | Kuesioner | Kuesioner |
| 2. | Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di kabupaten bungo | Data tentang tunjangan kinerja daerah yang meliputi indikator : a. Memberi kepuasan kepada pegawai b. Memotivasi pegawai dalam bekerja c. Menciptakan disiplin kerja d. Penghargaan atas prestasi kerja e. Menjamin rasa keadilan f. Kesejahteraan pegawai g. Besarnya tunjangan h. Bentuk tunjangan | Pengawas sekolah | Kuesioner | Kuesioner |
| 3. | Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di kabupaten bungo | Data tentang kinerja pengawas yang meliputi indikator : a. Kompetensi kepribadian b. kompetensi supervisi manajerial c. Kompetensi supervisi akademik d. Kompetensi evaluasi pendidikan e. Kompetensi | Pengawas sekolah | Kuesioner | Kuesioner |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | penelitian dan pengembangan f. Kompetensi sosial | | | |
|--|--|---|--|--|--|

E. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik karena proses pengumpulan data, penarikan kesimpulan dan pembuatan keputusan disusun secara sistematis. Fungsi statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan perhitungan dan pengolahan dengan menggunakan alat analisis, maka semua instrumen penelitian di uji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid dan reliabel. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan :

a. Pengujian validitas

Dalam penelitian, Validitas merupakan suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dikatakan valid jika dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Data yang valid dapat dilihat jika koefisien korelasinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dikatakan valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dikatakan tidak valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila beberapa kali pelaksanaan

pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif yang sama atau tidak berubah-ubah. Dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > r$ tabel.

2. Pengujian Analisis Data

a. Uji Prasyarat Analisis Regresi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk meneliti gejala yang diselidiki mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plots*. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas data bertujuan untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan analisis regresi sederhana variabel X dengan Y menggunakan *tes of linierity* program SPSS 19.

Selanjutnya dilakukan uji F dengan cara membanding hasil analisis F tabel dengan F hitung, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dikatakan regresinya linier.

3) Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi linier sederhana dan berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja pengawas sekolah

a = konstanta

X₁ = Tunjangan Kinerja Daerah

X₂ = Motivasi Kerja

4) Uji t (regresi parsial)

a) Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

Ha : $b_1 > 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

b) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

c) Menentukan signifikansi nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. nilai signifikansi (*P value*) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5) Uji F (regresi simultan)

a) Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y).

$H_a : b_1 > 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (y).

- b) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
- c) Menentukan signifikansi nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menafsirkan hasil pengujian hipotesis ini berpedoman pada klasifikasi *Guilford* sebagai berikut :



| | |
|-------------|------------------|
| 0,80 – 1,00 | : sangat tinggi |
| 0,60 – 0,80 | : tinggi |
| 0,40 – 0,60 | : sedang |
| 0,20 – 0,40 | : rendah |
| 0,20 > | : sangat rendah. |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Kabupaten Bungo terletak di bagian barat Provinsi Jambi dengan luas wilayah sekitar 7.160 km². Wilayah ini secara geografis terletak pada posisi 101° 27' sampai dengan 102° 30' Bujur Timur dan di antara 1° 08' hingga 1° 55' Lintang Selatan. Berdasarkan letak geografisnya Kabupaten Bungo berbatasan dengan Kabupaten Tebo dan Kabupaten Darmasraya (Sumbar) di sebelah utara, Kabupaten Tebo di sebelah timur, Kabupaten Merangin di sebelah selatan, dan Kabupaten Kerinci di sebelah barat. Wilayah Kabupaten Bungo secara umum adalah berupa daerah perbukitan dengan ketinggian berkisar antara 70 hingga 1300 M dpl, di mana sekitar 87,70 persen di antaranya berada pada rentang ketinggian 70 hingga 499 M dpl. Sebagian besar wilayah Kabupaten Bungo berada pada Sub Daerah Aliran Sungai (Sub-Das) Sungai Batang Tebo. Secara geomorfologis wilayah Kabupaten Bungo merupakan daerah aliran yang memiliki kemiringan berkisar antara 0 – 8 persen (92,28 persen). Wilayah Kabupaten Bungo tergolong beriklim tropis dengan temperatur udara berkisar antara 25,8° - 26,7° C.

Kecamatan dalam Kabupaten Bungo terdiri dari 17 kecamatan yaitu :

1. Kecamatan Pasar Muara Bungo
2. Kecamatan Rimbo Tengah
3. Kecamatan Bungo Dani

4. Kecamatan Bathin III
5. Kecamatan Bathin III Ulu
6. Kecamatan Tanah Tumbuh
7. Kecamatan Rantau Pandan
8. Kecamatan Jujuhan
9. Kecamatan Jujuhan Ilir
10. Kecamatan Tanah Sepenggal
11. Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas
12. Kecamatan Limbur Lubuk Mengkuang
13. Kecamatan Pelepat
14. Kecamatan Pelepat Ilir
15. Kecamatan Muko-Muko Bathin VII
16. Kecamatan Bathin II Babeko
17. Kecamatan Bathin II Pelayang

Setiap kecamatan memiliki satu unit pelaksana teknis dinas pendidikan yang berada di bawah dinas pendidikan. Pada unit pelaksana teknis pendidikan (UPTD) tersebut memiliki 47 orang pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar.

B. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Untuk melakukan perhitungan uji validitas variabel dalam penelitian ini menggunakan program microsoft excel. Hasil perhitungan tersebut

dilakukan pengujian dengan cara melihat nilai r_{hitung} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka kuesioner penelitian dinyatakan valid dan dapat dinyatakan sebagai alat pengumpul data yang baik.

a. Hasil Uji Validitas Kinerja Pengawas

Adapun hasil perhitungan uji validitas kinerja pengawas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kinerja Pengawas

| No Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Validitas |
|---------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 0,52 | 0,28 | Valid |
| 2 | 0,31 | 0,28 | Valid |
| 3 | 0,55 | 0,28 | Valid |
| 4 | 0,40 | 0,28 | Valid |
| 5 | -0,04 | 0,28 | Tidak Valid |
| 6 | 0,34 | 0,28 | Valid |
| 7 | 0,38 | 0,28 | Valid |
| 8 | 0,50 | 0,28 | Valid |
| 9 | 0,41 | 0,28 | Valid |
| 10 | 0,53 | 0,28 | Valid |
| 11 | 0,33 | 0,28 | Valid |
| 12 | 0,31 | 0,28 | Valid |
| 13 | -0,14 | 0,28 | Tidak Valid |
| 14 | 0,11 | 0,28 | Tidak Valid |
| 15 | 0,51 | 0,28 | Valid |
| 16 | 0,40 | 0,28 | Valid |
| 17 | 0,05 | 0,28 | Tidak Valid |
| 18 | 0,48 | 0,28 | Valid |
| 19 | 0,53 | 0,28 | Valid |
| 20 | 0,37 | 0,28 | Valid |
| 21 | 0,52 | 0,28 | Valid |
| 22 | 0,55 | 0,28 | Valid |
| 23 | 0,35 | 0,28 | Valid |
| 24 | 0,35 | 0,28 | Valid |
| 25 | -0,05 | 0,28 | Tidak Valid |
| 26 | 0,34 | 0,28 | Valid |
| 27 | 0,39 | 0,28 | Valid |
| 28 | 0,07 | 0,28 | Tidak Valid |
| 29 | 0,60 | 0,28 | Valid |
| 30 | 0,45 | 0,28 | Valid |
| 31 | 0,15 | 0,28 | Tidak Valid |

| | | | |
|----|------|------|-------------|
| 32 | 0,40 | 0,28 | Valid |
| 33 | 0,60 | 0,28 | Valid |
| 34 | 0,31 | 0,28 | Valid |
| 35 | 0,53 | 0,28 | Valid |
| 36 | 0,39 | 0,28 | Valid |
| 37 | 0,33 | 0,28 | Valid |
| 38 | 0,23 | 0,28 | Tidak Valid |
| 39 | 0,33 | 0,28 | Valid |
| 40 | 0,21 | 0,28 | Tidak Valid |

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 40 item pernyataan yang telah diisi oleh responden terdapat 9 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item nomor 5,13,14,17,25,28,31,38 dan 40. Sedangkan 31 item dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data yang baik.

b. Hasil Perhitungan Uji Validitas Tunjangan Kinerja Daerah

Adapun hasil perhitungan uji validitas variabel tunjangan kinerja daerah dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Tunjangan Kinerja Daerah

| No Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Validitas |
|---------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 0,294 | 0,28 | Valid |
| 2 | 0,343 | 0,28 | Valid |
| 3 | 0,325 | 0,28 | Valid |
| 4 | 0,397 | 0,28 | Valid |
| 5 | 0,434 | 0,28 | Valid |
| 6 | 0,622 | 0,28 | Valid |
| 7 | 0,621 | 0,28 | Valid |
| 8 | 0,557 | 0,28 | Valid |
| 9 | 0,591 | 0,28 | Valid |
| 10 | 0,365 | 0,28 | Valid |
| 11 | 0,340 | 0,28 | Valid |
| 12 | 0,283 | 0,28 | Valid |
| 13 | -0,059 | 0,28 | Tidak Valid |
| 14 | 0,382 | 0,28 | Valid |
| 15 | 0,457 | 0,28 | Valid |

| | | | |
|----|-------|------|-------------|
| 16 | 0,065 | 0,28 | Tidak Valid |
| 17 | 0,357 | 0,28 | Valid |

Dari tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa dari 17 item pernyataan yang telah diisi oleh responden 2 item dinyatakan tidak valid dan 15 item dinyatakan valid sehingga kuesioner ini dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data yang baik.

c. Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja

Adapun hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| No Item | r_{Hitung} | r_{tabel} | Validitas |
|---------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 0,302 | 0,28 | Valid |
| 2 | 0,346 | 0,28 | Valid |
| 3 | 0,334 | 0,28 | Valid |
| 4 | 0,556 | 0,28 | Valid |
| 5 | 0,609 | 0,28 | Valid |
| 6 | 0,546 | 0,28 | Valid |
| 7 | 0,507 | 0,28 | Valid |
| 8 | 0,097 | 0,28 | Tidak Valid |
| 9 | 0,303 | 0,28 | Valid |
| 10 | 0,300 | 0,28 | Valid |
| 11 | 0,331 | 0,28 | Valid |
| 12 | 0,617 | 0,28 | Valid |
| 13 | 0,395 | 0,28 | Valid |
| 14 | 0,146 | 0,28 | Tidak Valid |
| 15 | 0,415 | 0,28 | Valid |
| 16 | 0,371 | 0,28 | Valid |
| 17 | 0,343 | 0,28 | Valid |
| 18 | 0,624 | 0,28 | Valid |
| 19 | 0,356 | 0,28 | Valid |
| 20 | -0,160 | 0,28 | Tidak Valid |
| 21 | 0,624 | 0,28 | Valid |
| 22 | 0,313 | 0,28 | Valid |
| 23 | 0,355 | 0,28 | Valid |

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 23 item pernyataan yang telah diisi oleh responden, 3 item dinyatakan tidak valid dan 20 item dinyatakan valid, maka kuesioner ini dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner/angket cukup baik untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya. Perhitungan uji reliabilitas kuesioner motivasi kerja, tunjangan kinerja dan kinerja pengawas dapat di lihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Alpha | r_{tabel} | Reliabilitas |
|--------------------------|-------------|--------------------|--------------|
| Kinerja Pengawas | 0,850 | 0,297 | Reliabel |
| Tunjangan kinerja Daerah | 0,692 | 0,297 | Reliabel |
| Motivasi kerja | 0,769 | 0,297 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach kinerja pengawas sebesar $0,850 > r_{\text{tabel}} 0,297$ dinyatakan reliabel. Dan nilai alpha cronbach tunjangan kinerja sebesar $0,692 > r_{\text{tabel}} 0,297$ dinyatakan reliabel. Selanjutnya nilai alpha cronbach motivasi kerja sebesar $0,769 > r_{\text{tabel}} 0,297$ sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel

3. Deskripsi Data Penelitian

Berikut ini dijelaskan tentang gambaran umum jumlah responden dan jawaban responden atas indikator tunjangan kinerja daerah, motivasi kerja dan kinerja pengawas. Untuk menafsirkan gambaran umum atas variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Rata-Rata Skor

| Rata-rata Skor | Kategori |
|----------------|---------------|
| 0,01 – 1,00 | Sangat Rendah |
| 1,01 – 2,00 | Rendah |
| 2,01 – 3,00 | Sedang |
| 3,01 – 4,00 | Tinggi |
| 4,01 – 5,00 | Sangat Tinggi |

Adapun gambaran umum jumlah responden dan jawaban responden atas indikator motivasi kerja, tunjangan kinerja daerah dan kinerja pengawas dijelaskan sebagai berikut :

a. Deskripsi Kinerja Pengawas

Secara umum dilihat dari rata-rata jumlah responden yang menjawab pada variabel kinerja pengawas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Jumlah Responden

| No | Rata-rata | Jumlah | % | Kategori |
|-------------------------|-------------|-----------|------------|---------------|
| 1. | 0,01 – 1,00 | 0 | 0 | Sangat Rendah |
| 2. | 1,01 – 2,00 | 0 | 0 | Rendah |
| 3. | 2,01 – 3,00 | 24 | 51,06 | Sedang |
| 4. | 3,01 – 4,00 | 23 | 48,94 | Tinggi |
| 5 | 4,01 – 5,00 | 0 | 0 | Sangat Tinggi |
| Jumlah Responden | | 47 | 100 | |

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah responden menjawab bahwa kinerja pengawas dalam kategori sedang sebanyak 51,06 % dan tinggi 48,94 %.

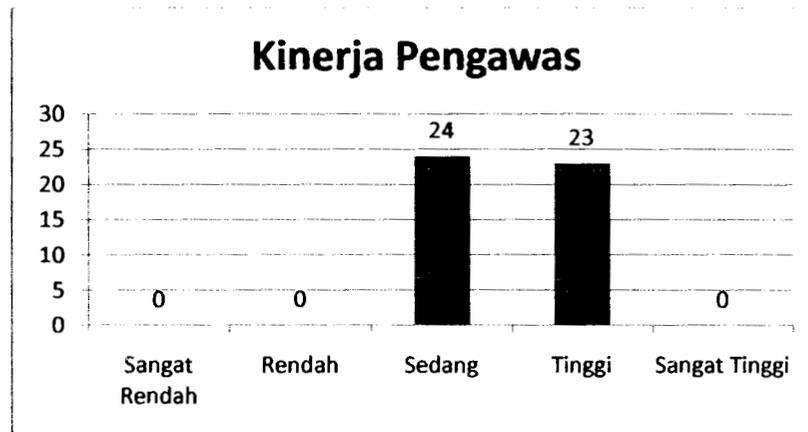
Selanjutnya dilihat dari jawaban responden atas indikator variabel kinerja pengawas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Gambaran umum Kinerja Pengawas

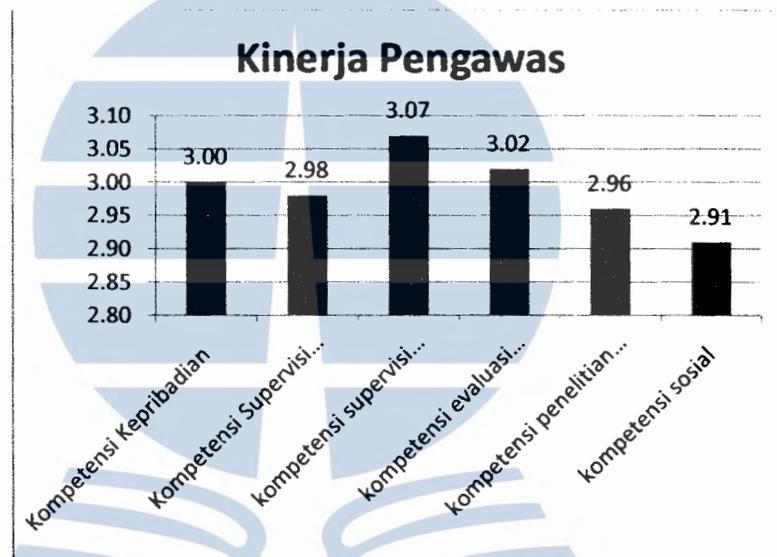
| No | Indikator | Rata-rata | Kategori |
|-----------------------------------|--|-------------|---------------|
| 1. | Kompetensi Pedagogik | 3,00 | Sedang |
| 2. | Kompetensi Supervisi Manajerial | 2,98 | Sedang |
| 3 | Kompetensi Akademik | 3,07 | Tinggi |
| 4 | Kompetensi evaluasi pendidikan | 3,02 | Tinggi |
| 5 | Kompetensi Penelitian dan Pengembangan | 2,96 | Sedang |
| 6 | Kompetensi Sosial | 2,91 | Sedang |
| Rata-rata Kinerja Pengawas | | 2,99 | Sedang |

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui kinerja pengawas taman kanak-kanak / sekolah dasar di kabupaten bungo dalam kategori sedang. Dengan indikator tertinggi yaitu kompetensi akademik dan indikator yang terendah yaitu kompetensi sosial.

Apabila digambarkan dalam bentuk gambar, maka dapat dilihat seperti gambar 4.1 dan 4.2 berikut ini :



Gambar 4.1
Jumlah Responden Kinerja Pengawas



Gambar 4.2
Gambaran Umum Indikator Variabel Kinerja Pengawas

b. Deskripsi Variabel Tunjangan Kinerja Daerah

Secara umum di lihat dari rata-rata jumlah responden yang menjawab pada variabel tunjangan kinerja daerah dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Jumlah Responden

| No | Rata-rata | Jumlah | % | Kategori |
|-------------------------|-------------|-----------|------------|---------------|
| 1. | 0,01 – 1,00 | 0 | 0 | Sangat Rendah |
| 2. | 1,01 – 2,00 | 0 | 0 | Rendah |
| 3. | 2,01 – 3,00 | 28 | 59,57 | Sedang |
| 4. | 3,01 – 4,00 | 19 | 40,43 | Tinggi |
| 5 | 4,01 – 5,00 | 0 | 0 | Sangat Tinggi |
| Jumlah Responden | | 47 | 100 | |

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah responden menjawab bahwa tunjangan kinerja daerah kategori sedang sebanyak 59,57 % dan tinggi 40,43 %.

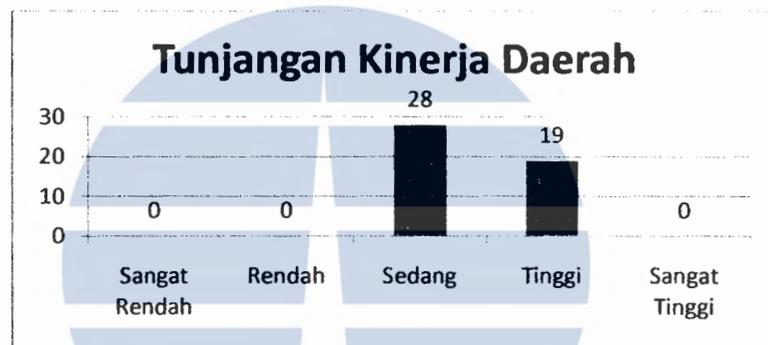
Selanjutnya di lihat dari jawaban responden atas indikator variabel tunjangan kinerja daerah dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Gambaran umum Tunjangan Kinerja Daerah

| No | Indikator | Rata-rata | Kategori |
|---|----------------------------------|-------------|---------------|
| 1. | Memberi kepuasan kepada pegawai | 2,22 | Sedang |
| 2. | Memotivasi pegawai dalam bekerja | 3,11 | Tinggi |
| 3 | Menciptakan disiplin kerja | 3,40 | Tinggi |
| 4 | Penghargaan atas prestasi | 3,32 | Tinggi |
| 5 | Menjamin rasa keadilan | 2,94 | Sedang |
| 6 | Kesejahteraan pegawai | 3,05 | Tinggi |
| 7 | Besarnya tunjangan | 2,94 | Sedang |
| 8 | Bentuk tunjangan | 2,93 | Sedang |
| Rata-rata Tunjangan Kinerja Daerah | | 2,99 | Sedang |

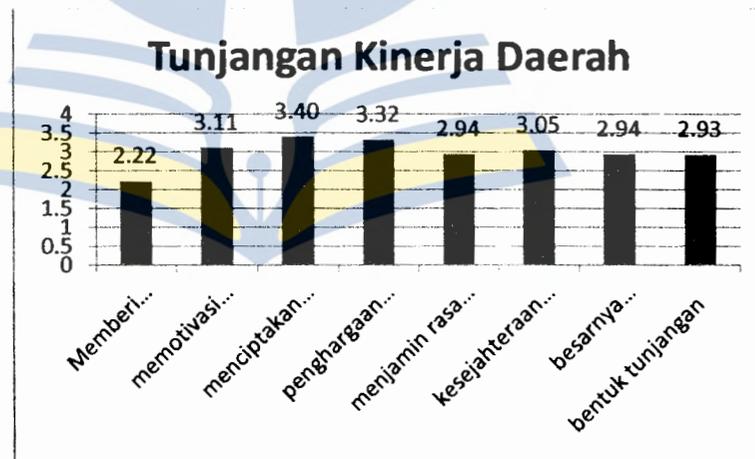
Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui tunjangan kinerja daerah pengawas taman kanak-kanak / sekolah dasar di kabupaten bungo dalam kategori sedang. Dengan indikator tertinggi yaitu menciptakan disiplin kerja dan indikator yang terendah yaitu memberi kepuasan kepada pegawai.

Apabila digambarkan dalam bentuk gambar, maka dapat di lihat seperti gambar 4.3 dan 4.4 berikut ini :



Gambar 4.3

Jumlah Responden Variabel Tunjangan Kinerja Daerah



Gambar 4.4

Gambaran Umum Indikator Variabel Tunjangan Kinerja Daerah

c. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Secara umum di lihat dari rata-rata jumlah responden yang menjawab pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Jumlah Responden

| No | Rata-rata | Jumlah | % | Kategori |
|-------------------------|-------------|-----------|------------|---------------|
| 1. | 0,01 – 1,00 | 0 | 0 | Sangat Rendah |
| 2. | 1,01 – 2,00 | 0 | 0 | Rendah |
| 3. | 2,01 – 3,00 | 26 | 55,32 | Sedang |
| 4. | 3,01 – 4,00 | 21 | 44,68 | Tinggi |
| 5 | 4,01 – 5,00 | 0 | 0 | Sangat Tinggi |
| Jumlah Responden | | 47 | 100 | |

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah responden menjawab bahwa motivasi kerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar di kabupaten bungo dalam kategori sedang sebanyak 55,32 % dan tinggi 44,68 %

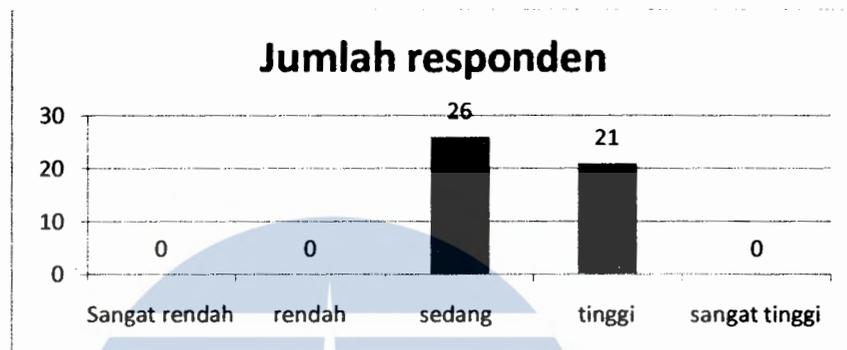
Selanjutnya di lihat dari jawaban responden atas indikator variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Gambaran umum Motivasi Kerja

| No | Indikator | Rata-rata | Kategori |
|---------------------------------|---------------------|-------------|---------------------|
| 1. | Motivasi Instrinsik | 3,05 | Tinggi/Baik |
| 2. | Motivasi Ekstrinsik | 2,93 | Sedang/cukup |
| Rata-rata Motivasi Kerja | | 2,99 | Sedang/cukup |

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui motivasi kerja pengawas taman kanak-kanak / sekolah dasar di kabupaten bungo

dalam kategori sedang/cukup. Dengan indikator tertinggi yaitu motivasi instrinsik dan indikator yang terendah yaitu motivasi ekstrinsik. Apabila digambarkan dalam bentuk gambar, maka dapat dilihat seperti gambar 4.5 dan 4.6 berikut ini :



Gambar 4.5
Jumlah Responden Variabel Motivasi Kerja



Gambar 4.6
Gambaran Umum Variabel Motivasi Kerja

4. Uji Prasayarat

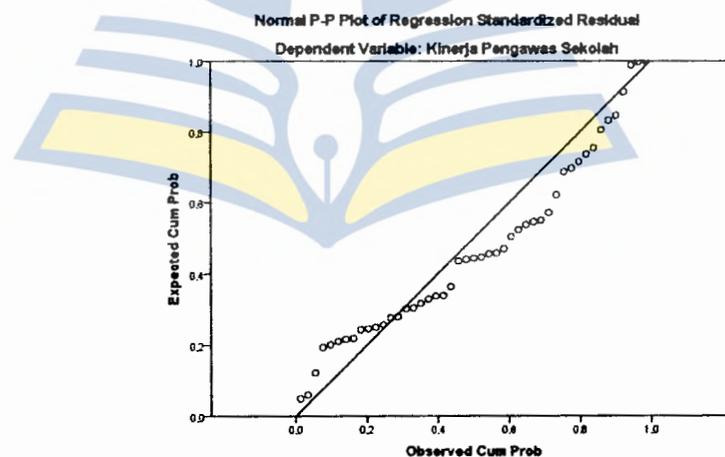
Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan sebagai alat pengumpul data yang valid dan reliabel. Oleh karena itu, data penelitian ini dapat dilakukan uji normalitas dan uji linieritas dengan tujuan untuk

mengetahui apakah data penelitian ini berdistribusi normal dan mempunyai hubungan yang linier. Adapun hasil uji normalitas dan uji linieritas kuesioner tunjangan kinerja, motivasi kerja dan kinerja pengawas sebagaimana dijelaskan berikut ini :

a. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas, dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan cara melihat grafik normal probability plot. Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil uji normalitas variabel tunjangan kinerja daerah, motivasi kerja terhadap kinerja pengawas dapat dilihat pada gambar 4.7 berikut ini :



Gambar 4.7
Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar 4.7 di atas, diketahui bahwa titik-titik yang menggambar data penelitian menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residu tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Selanjutnya, data penelitian tersebut juga dilakukan pengujian linearitas. Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk melakukan uji linieritas digunakan program SPSS versi 19 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear.

Hasil perhitungan uji linieritas variabel tunjangan kinerja daerah, motivasi kerja terhadap kinerja pengawas dijelaskan berikut ini :

a. Hasil Uji Linieritas Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pengawas

Hasil perhitungan uji linieritas tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas Tunjangan Kinerja Daerah terhadap
Kinerja Pengawas
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df |
|---|----------------|---|---------------------------------|---------------|
| Kinerja Pengawas * Tunjangan Kinerja Daerah | Between Groups | (Combined) Linearity Deviation from Linearity | 2818,526 2282,627 535,899 | 18 1 17 |
| Within Groups | | | 1127,133 | 28 |
| Total | | | 3945,660 | 46 |

ANOVA Table

| | | | Mean Square |
|---|----------------|---|-------------------------------|
| Kinerja Pengawas * Tunjangan Kinerja Daerah | Between Groups | (Combined) Linearity Deviation from Linearity | 156,585 2282,627 31,523 |
| Within Groups | | | 40,255 |
| Total | | | |

ANOVA Table

| | | | F | Sig. |
|---|----------------|---|-------------------------|----------------------|
| Kinerja Pengawas * Tunjangan Kinerja Daerah | Between Groups | (Combined) Linearity Deviation from Linearity | 3,890 56,705 ,783 | ,001 ,000 ,696 |
| Within Groups | | | | |
| Total | | | | |

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.12 diketahui $F_{hitung} = 0,783$ sedangkan $F_{tabel} = 2,007$ dan Probabilitas $0,696 > 0,05$. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan probabilitas F_{hitung} lebih besar dari $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel tunjangan kinerja mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja pengawas.

b. Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas

Hasil perhitungan uji linieritas motivasi kerja terhadap kinerja pengawas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas

| ANOVA Table | | | Sum of Squares | df |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------------|----|
| Kinerja Pengawas * Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined) | 1858,210 | 17 |
| | | Linearity | 1251,829 | 1 |
| | | Deviation from Linearity | 606,381 | 16 |
| Within Groups | | | 2087,450 | 29 |
| Total | | | 3945,660 | 46 |

| ANOVA Table | | | Mean Square |
|--------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------|
| Kinerja Pengawas * Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined) | 109,306 |
| | | Linearity | 1251,829 |
| | | Deviation from Linearity | 37,899 |
| Within Groups | | | 71,981 |
| Total | | | |

| ANOVA Table | | | F | Sig. |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------------------|--------|------|
| Kinerja Pengawas * Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined) | 1,519 | ,157 |
| | | Linearity | 17,391 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | ,527 | ,911 |
| Within Groups | | | | |
| Total | | | | |

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.13, diketahui $F_{hitung} = 0,527$ sedangkan $F_{tabel} = 2,007$ dan Probabilitas $0,911 > 0,05$. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan probabilitas F_{hitung} lebih besar dari $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja pengawas.

5. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan dilakukan pengujian di atas, dapat diketahui bahwa kuesioner penelitian ini dinyatakan valid, reliabel, berdistribusi normal dan mempunyai hubungan yang linier. Maka data penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

a. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pengawas

Hipotesis yang pertama penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan Tunjangan Kinerja Daerah terhadap kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo”

Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas dapat dilihat pada tabel 4.14 koefisien korelasi tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas berikut ini :

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pengawas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 25,739 | 8,488 |
| | Tunjangan Kinerja Daerah | 1,509 | ,192 |

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 3,032 | ,004 |
| | Tunjangan Kinerja Daerah | ,761 | 7,859 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengawas

Dari tabel 4.14 di atas, diketahui nilai probabilitas thitung $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas dengan persamaan $Y = 25.739 + 1,509X_1$. Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 25.739, artinya jika tunjangan kinerja nilainya adalah 0, maka kinerja pengawas nilainya tetap 25.739.
- 2) Koefisien regresi tunjangan kinerja daerah sebesar 1,509. Artinya jika tunjangan kinerja mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja pengawas akan mengalami kenaikan sebesar 1.509. koefisien korelasi ini nilainya adalah positif. Maka dapat difahami bahwa semakin baik tunjangan kinerja daerah yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja pengawas.

Selanjutnya Untuk melihat apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, dilihat jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Hasil perhitungan uji signifikansi dapat dilihat pada tabel 4.14 di atas. Adapun nilai t_{hitung} yaitu $7,859 > t_{tabel}$ 2,015. Maka dapat difahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas dapat dilihat pada nilai R^2 . Adapun nilai R^2 dapat di lihat pada kolom *R Square* pada tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap
Kinerja Pengawas

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,761 ^a | ,579 | ,569 | 6,079 |

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja Daerah

b. Dependent Variable: Kinerja Pengawas

Pada tabel 4.15 di atas diketahui nilai R^2 adalah 0,579. Berarti pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas sebesar 57,9 % dalam kategori sedang.

Dari hasil perhitungan dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima** dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,9 %. Dan 42,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas

Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo”

Hasil perhitungan koefisien korelasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengawas dapat di lihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 33,665 | 9,777 | | 3,443 | ,001 |
| Motivasi Kerja | 1,292 | ,215 | ,667 | 6,008 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengawas

Pada tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 6,008 > t_{tabel} 2,015$ ($df = 47 - 3 = 44$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar di kabupaten bungo dengan persamaan regresi $Y = 50,429 + 1,013X_2$. Adapun penjelasan persamaan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 50,429 berarti apabila motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja pengawas nilainya tetap 50,429
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 1,013 berarti apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja pengawas akan mengalami kenaikan sebesar 1,013. Nilai koefisien regresi ini adalah positif, berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar di kabupaten bungo. Oleh karena itu, apabila semakin baik motivasi kerja pengawas di kabupaten bungo maka akan sebaik pula kinerja pengawas tersebut.

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengawas dapat di lihat pada nilai R^2 . Adapun nilai R^2 dapat dilihat pada kolom *R Square* pada tabel 4.17 di bawah ini :

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pengawas
Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,667 ^a | ,445 | ,433 | 6,975 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pengawas

Pada tabel 4.17 di atas diketahui nilai R^2 adalah 0,44,5. Berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sebesar 44,5 % dalam kategori sedang

Dari hasil perhitungan dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima** dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,5 %. Dan 55,5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

c. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas

Adapun hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo”.

Untuk menjawab hipotesis ketiga ini sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.18 dan analisis di bawah :

Tabel 4.18
Koefisien Korelasi Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 23,795 | 8,947 |
| | Tunjangan Kinerja Daerah | 1,305 | ,341 |
| | Motivasi Kerja | ,241 | ,333 |

Coefficients^a

| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|---------------------------|-------|------|
| | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 2,660 | ,011 |
| | Tunjangan Kinerja Daerah | ,658 | 3,823 | ,000 |
| | Motivasi Kerja | ,124 | ,723 | ,473 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengawas Sekolah

Pada tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa nilai persamaan regresi pengaruh tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas adalah $Y = 23,795 + 1,305X_1 + 0,241X_2$. Adapun penjelasan persamaan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 23,795 berarti apabila tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja pengawas nilainya tetap 23,795
- 2) Nilai koefisien regresi tunjangan kinerja daerah sebesar 1,305 berarti apabila tunjangan kinerja daerah mengalami kenaikan 1 %, dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja pengawas akan mengalami kenaikan sebesar 1,305. Nilai koefisien regresi ini adalah positif, berarti terdapat pengaruh positif antara tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar di kabupaten bungo. Oleh karena itu, apabila

semakin baik tunjangan kinerja daerah di kabupaten bungo diberikan maka akan sebaik pula kinerja pengawas.

- 3) Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,241 berarti apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1 %, dan tunjangan kinerja daerah nilainya 0, maka kinerja pengawas akan mengalami kenaikan sebesar 0,241. Nilai koefisien regresi ini adalah positif, berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar di kabupaten bungo. Oleh karena itu, apabila semakin baik motivasi kerja pengawas di kabupaten bungo maka akan sebaik pula kinerja pengawas.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di kabupaten bungo, maka dilakukan uji F.

Hasil perhitungan uji F tersebut dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19
Uji Signifikansi Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2302,165 | 2 | 1151,082 | 30,817 | ,000 ^a |
| | Residual | 1643,495 | 44 | 37,352 | | |
| | Total | 3945,660 | 46 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja Daerah

b. Dependent Variable: Kinerja Pengawas Sekolah

Dari tabel 4.19 di atas, diketahui nilai signifikansi probabilitas F_{hitung} adalah $0,000 < F_{tabel} 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas.

Untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pengawas dapat di lihat pada nilai R^2 . Adapun nilai R^2 dapat dilihat pada kolom *R Square* pada tabel 4.20 di bawah ini :

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas

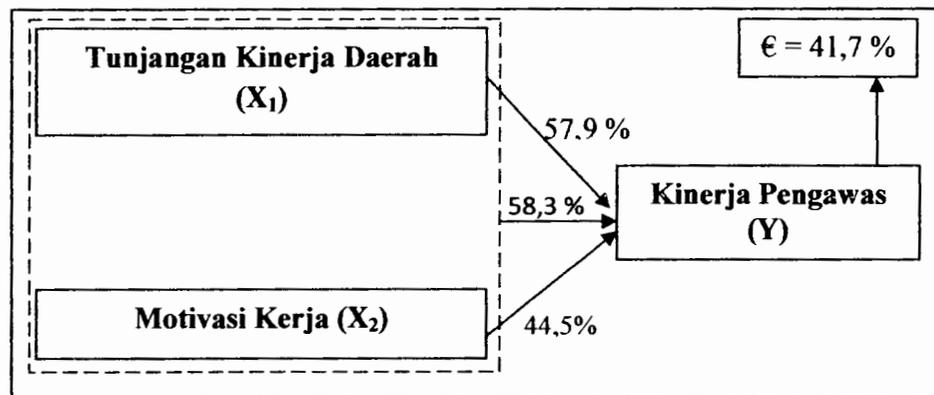
| Model Summary ^a | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,764 ^a | ,583 | ,565 | 6,11164 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja Daerah
b. Dependent Variable: Kinerja Pengawas Sekolah

Pada tabel 4.20 di atas diketahui nilai R^2 adalah 0,583. Berarti tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pengawas sebesar 58,3 % dalam kategori sedang

Dari hasil perhitungan dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima** dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,3 %. Dan 41,7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, dapat di lihat pada gambar 4.8 di bawah ini :



Gambar 4.8 :
Hasil Pengujian Hipotesis

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data penelitian ini, penulis memaparkan pembahasan terhadap hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pengawas

Dari hasil pengujian dan analisis data penelitian diketahui persamaan regresi tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar yaitu $Y = 25.739 + 1,509X_1$. Dari persamaan tersebut diketahui nilai koefisien korelasi bernilai positif. Artinya semakin baik tunjangan kinerja daerah diberikan kepada pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar maka akan semakin baik kinerja pengawas sekolah. Selanjutnya pada hasil uji T diketahui nilai t_{hitung} yaitu $7,859 > t_{tabel}$ 2,015. Maka dapat difahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas. Pada uji koefisien determinasi diketahui nilai R^2 yaitu 0,579 atau 57,9 %. Artinya pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-

kanak/sekolah dasar sebesar 57,9% dan sisanya 42,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

Dari hasil pengujian dan analisis terhadap data penelitian tersebut maka hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo di terima dengan sumbangan pengaruh sebesar 57,9 %.

Tunjangan merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung. Sebagaimana pendapat Herman Sofyandi (2008:160) Kompensasi memiliki dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan dalam bentuk gaji, insentif/bonus, dan tunjangan jabatan. Sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya berupa tunjangan-tunjangan. Menurut Ruky (2002:159) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik.

Setiap pegawai negeri wajib diberikan tunjangan kinerja dalam upaya untuk memotivasi mereka agar terus meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Komponen gaji yang diterima PNS hanya terdiri dari 3 macam yaitu gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan.

Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai aktif berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. (Warta SDM UGM, 2014:5).

Oleh karena itu, pemerintah kabupaten bungo mengeluarkan peraturan bupati bungo nomor 31 tahun 2014 tentang penetapan standar biaya di lingkungan pemerintah kabupaten bungo tahun anggaran 2015 sebagai dasar hukum pemberian tunjangan kinerja daerah terhadap pegawai negeri sipil khususnya pengawas taman kanak-kanak/sekolah.

Adapun besaran tunjangan kinerja daerah untuk pegawai negeri sipil di kabupaten bungo sebagaimana di atur di dalam peraturan bupati nomor 31 tahun 2004 adalah sebagai berikut :

| | |
|---------------------|-----------------|
| a. Eselon II | Rp. 2.000.000,- |
| b. Eselon III | Rp. 1.500.000,- |
| c. Eselon IV | Rp. 1.100.000,- |
| d. Golongan IV | Rp. 1.000.000,- |
| e. Golongan III | Rp. 800.000,- |
| f. Golongan II | Rp. 600.000,- |
| g. Golongan I | Rp. 600.000,- |
| h. Guru | Rp. 450.000,- |
| i. Pengawas Sekolah | Rp. 450.000,- |

Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah, pemerintah daerah kabupaten bungo perlu

memperbaiki sistim pemberian tunjangan kinerja daerah, bentuk serta jumlah tunjangan kinerja daerah.

Namun, dalam pelaksanaannya pemberian tunjangan kinerja daerah disesuaikan dengan PAD masing-masing daerah. Sebagaimana dijelaskan pada Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 79 ayat 5 menyebutkan Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Lalu pasal 80 ayat 6 berbunyi Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas

Dari hasil pengujian dan analisis data penelitian diketahui persamaan regresi $Y = 50,429 + 1,013X_2$. Dari persamaan tersebut diketahui nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja daerah adalah positif. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar, sehingga semakin baik motivasi kerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah, maka semakin baik pula kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah di kabupaten bungo. Pada uji T diketahui nilai $t_{hitung} 6,008 > t_{tabel} 2,015$ ($df = 47 - 3 = 44$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar. Pada analisis koefisien determinasi diketahui nilai R^2 0,445 atau 44,5 %. Dan sisanya 55,5 % dipengaruhi lain selain dari variabel penelitian ini.

Dari hasil pengujian dan analisis data penelitian terhadap hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pengawas Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo sebesar 44,5 %.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati, 2013 tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta dan ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Selanjutnya, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suwardi dan Joko Utomo, 2011 tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda kabupaten pati). Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan juga motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin baik motivasi kerja seseorang maka semakin baik pula kinerjanya. Sebagaimana pendapat Hamzah (2011 : 71) Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Dalam upaya memberikan motivasi terhadap seseorang dapat dilakukan melalui beberapa proses tindakan yang perlu dilakukan. Menurut John Baldoni (2005:5) Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu:

- a. *Energize (Memberi daya)*, adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberikan tantangan dengan tepat.

- 1) *Exemplify*

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi.

- 2) *Communicate*

Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak dan belajar. Diharapkan pemimpin dapat memotivasi

dengan mengkomunikasikan visi, misi dan tindak lanjut untuk menunjukkan saling pengertian.

3) *Challenge*

Pada umumnya orang suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

b. *Encourage (Mendorong)*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan.

1) *Empower*

Pemberdayaan adalah proses dengan mana orang memperkirakan tanggung jawab dan diberi kewenangan melakukan pekerjaannya. Pemberdayaan menjadi alat memotivasi yang kuat karena menempatkan orang mengawasi nasib mereka sendiri.

2) *Coach*

Adalah tanggung jawab Pemimpin untuk memberikan dukungan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Coaching memberikan kesempatan kepada pemimpin organisasi mengetahui pekerjaan sebagai pribadi dan bagaimana mereka dapat membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

3) *Recognize*

Perlunya untuk mendapat pengakuan adalah penting sekali. Pengakuan mungkin merupakan satu-satunya alasan paling kuat bahwa orang bekerja, disamping untuk mendapatkan penghasilan.

- c. *Exhort (Mendesak)*, adalah bagaimana pemimpin organisasi menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

1) *Sacrifice*

Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan sendiri. Pengorbanan merupakan bentuk komitmen kepada orang lain.

2) *Inspire*

Motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi. Karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri.

Motivasi diperlukan seseorang disebabkan oleh faktor kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut teori kebutuhan Maslow dalam Hariandja (2007: 324) bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif

psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi :

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Menurut Sardiman A.M, (2009:85) ada tiga fungsi motivasi yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, motivasi sangat diperlukan. Di lihat dari fungsinya, motivasi dapat ditumbuhkan melalui 2 cara yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrini. Menurut Handoko (2001: 252), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas 2 bagian yaitu :

- a. Motivasi Intrinsik (Internal)

Motivasi internal dapat dipengaruhi oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Kekuatan ini

mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, faktor motivasi intrinsik yang pada penelitian ini terdiri dari faktor-faktor tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan.

1) Tanggung Jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing.

2) Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator-indikator untuk mengukur pengakuan adalah sebagai berikut :

3) Pengembangan

Setiap pegawai yang telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain:

b. Motivasi Ekstrinsik (Eksternal)

Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan mendapatkan ganjaran materi atau sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik pada penelitian ini terdiri dari faktor-faktor insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan.

1) Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun waktu. Indikatornya yaitu pembagian tugas yang menghasilkan imbalan jasa disamping gaji kepada para pegawai.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dalam menyelesaikan tugas.

3) Keamanan

Keamanan adalah hal yang paling penting bagi setiap pegawai, karena dengan keamanan yang profesional pegawai dapat bekerja tanpa rasa takut.

4) Hubungan

Hubungan yang dimaksud disini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan

atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Pengaruh tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap Kinerja pengawas

Dari hasil pengujian dan analisis data penelitian diketahui persamaan regresi tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar yaitu $Y = 23,795 + 1,305X_1 + 0,241X_2$. Dari persamaan tersebut diketahui nilai koefisien korelasi tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah adalah positif. Artinya tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah. Pada uji F diketahui nilai signifikansi probabilitas F_{hitung} adalah $0,000 < F_{tabel} 0,05$, maka dapat disimpulkan tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar. Pada analisis koefisien determinasi diketahui nilai R^2 adalah 0,583 atau 58,3 Sedangkan sisanya 41,7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian tersebut maka dapat diketahui hipotesis ketiga penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja Pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo di terima dengan sumbangan pengaruh sebesar 58,3 %.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 12 tahun 2007, standar kualifikasi pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar sebagai berikut :

- 1) Kualifikasi pengawas taman kanak-kanak/raudhatulathfal (TK/RA) dan Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:
 - g) Berpendidikan minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan dari perguruan tinggi terakreditasi;
 - h) Guru TK/RA bersertifikat pendidik sebagai guru TK/RA dengan pengalaman kerja minimum delapan tahun di TK/RA atau kepala sekolah TK/RA dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun, untuk menjadi pengawas TK/RA; dan Guru SD/MI bersertifikat pendidik sebagai guru SD/MI dengan pengalaman kerja minimum delapan tahun di SD/MI atau kepala sekolah SD/MI dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun, untuk menjadi pengawas SD/MI;
 - i) Memiliki pangkat minimum penata, golongan ruang III/c;
 - j) Berusia setinggi-tingginya 50 tahun, sejak diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan;
 - k) Memenuhi kompetensi sebagai pengawas satuan pendidikan yang dapat diperoleh melalui uji kompetensi dan atau pendidikan dan pelatihan fungsional pengawas, pada lembaga yang ditetapkan pemerintah; dan
 - l) Lulus seleksi pengawas satuan pendidikan.

Kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar dapat di lihat dari kompetensi yang dimilikinya yaitu berupa kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian dan pengembangan serta kompetensi sosial. Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah bahwa terdapat enam dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh pengawas sekolah, yaitu: kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan, dan kompetensi sosial.

Dari hasil analisis deskriptif diketahui kinerja pengawas masih dikategorikan sedang. Artinya pemahaman dan penerapan kompetensinya tidak terlalu tinggi. Untuk itu kompetensi pengawas sekolah ini perlu terus ditingkatkan terutama kompetensi sosialnya, karena kompetensi ini yang terendah dimiliki pengawas taman kanak-kanak / sekolah di kabupaten bungo.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dapat melalui beberapa cara antara lain tunjangan kinerja daerah. Tunjangan merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung. Sebagaimana pendapat Herman Sofyandi (2008:160) Kompensasi memiliki dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan dalam bentuk gaji, insentif/bonus, dan tunjangan jabatan. Sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya berupa tunjangan-tunjangan. Menurut Ruky

(2002:159) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik.

Setiap pegawai negeri wajib diberikan tunjangan kinerja dalam upaya untuk memotivasi mereka agar terus meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Komponen gaji yang diterima PNS hanya terdiri dari 3 macam yaitu gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan.

Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai aktif berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. (Warta SDM UGM, 2014:5).

Oleh karena itu, pemerintah kabupaten bungo mengeluarkan peraturan bupati bungo nomor 31 tahun 2014 tentang penetapan standar biaya di lingkungan pemerintah kabupaten bungo tahun anggaran 2015 sebagai dasar hukum pemberian tunjangan kinerja daerah terhadap pegawai negeri sipil khususnya pengawas taman kanak-kanak/sekolah.

Adapun besaran tunjangan kinerja daerah untuk pegawai negeri sipil di kabupaten bungo sebagaimana di atur di dalam peraturan bupati nomor 31 tahun 2004 adalah sebagai berikut :

- a. Eselon II Rp. 2.000.000,-
- b. Eselon III Rp. 1.500.000,-

| | |
|---------------------|-----------------|
| c. Eselon IV | Rp. 1.100.000, |
| d. Golongan IV | Rp. 1.000.000,- |
| e. Golongan III | Rp. 800.000,- |
| f. Golongan II | Rp. 600.000,- |
| g. Golongan I | Rp. 600.000,- |
| h. Guru | Rp. 450.000,- |
| i. Pengawas Sekolah | Rp. 450.000,- |

Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah, pemerintah daerah kabupaten bungo perlu memperbaiki sistim pemberian tunjangan kinerja daerah, bentuk serta jumlah tunjangan kinerja daerah.

Namun, dalam pelaksanaannya pemberian tunjangan kinerja daerah disesuaikan dengan PAD masing-masing daerah. Sebagaimana dijelaskan pada Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 79 ayat 5 menyebutkan Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Lalu pasal 80 ayat 6 berbunyi Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar yaitu dengan cara menumbuhkan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin baik motivasi kerja seseorang maka semakin baik pula kinerjanya. Sebagaimana pendapat Hamzah (2011 : 71) Motivasi kerja

merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Dalam upaya memberikan motivasi terhadap seseorang dapat dilakukan melalui beberapa proses tindakan yang perlu dilakukan. Menurut John Baldoni (2005:5) Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu:

a. *Energize (Memberi daya)*, adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberikan tantangan dengan tepat.

1) *Exemplify*

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi.

2) *Communicate*

Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak dan belajar. Diharapkan pemimpin dapat memotivasi dengan mengkomunikasikan visi, misi dan tindak lanjut untuk menunjukkan saling pengertian.

3) *Challenge*

Pada umumnya orang suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

- b. *Encourage (Mendorong)*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan.

1) *Empower*

Pemberdayaan adalah proses dengan mana orang memperkirakan tanggung jawab dan diberi kewenangan melakukan pekerjaannya. Pemberdayaan menjadi alat memotivasi yang kuat karena menempatkan orang mengawasi nasib mereka sendiri.

2) *Coach*

Adalah tanggung jawab Pemimpin untuk memberikan dukungan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Coaching memberikan kesempatan kepada pemimpin organisasi mengetahui pekerjaan sebagai pribadi dan bagaimana mereka dapat membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

3) *Recognize*

Perlunya untuk mendapat pengakuan adalah penting sekali. Pengakuan mungkin merupakan satu-satunya alasan paling kuat bahwa orang bekerja, disamping untuk mendapatkan penghasilan.

c. *Exhort (Mendesak)*, adalah bagaimana pemimpin organisasi menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

1) *Sacrifice*

Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan sendiri. Pengorbanan merupakan bentuk komitmen kepada orang lain.

2) *Inspire*

Motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi. Karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri.

Motivasi diperlukan seseorang disebabkan oleh faktor kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut teori kebutuhan Maslow dalam Hariandja (2007: 324) bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi :

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).

- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Menurut Sardiman A.M, (2009:85) ada tiga fungsi motivasi yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di Kabupaten Bungo sebesar 57,9 % dalam kategori sedang. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar dapat dilakukan melalui pemberian tunjangan kinerja daerah. Anggaran tunjangan kinerja daerah sesuai dengan pendapatan asli daerah masing-masing.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar di Kabupaten Bungo sebesar 44,5 % dalam kategori sedang. Upaya meningkatkan kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di kabupaten bungo perlu ditingkatkan motivasi kerjan yaitu berupa motivasi instrinsik menumbuhkan rasa tanggung jawab, pemberian pengakuan serta dilakukan pengembangan. Kemudian memberikan motivasi ekstrinsik berupa pemberian insentif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dan menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja.

3. Pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar di Kabupaten Bungo sebesar 58,3 % dalam kategori sedang. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar dapat dilakukan melalui pemberian tunjangan kinerja daerah. Anggaran tunjangan kinerja daerah sesuai dengan pendapatan asli daerah masing-masing. Upaya meningkatkan kinerja pengawas taman kanak-kanak dan sekolah dasar di kabupaten bungo perlu ditingkatkan motivasi kerja yaitu berupa motivasi intrinsik menumbuhkan rasa tanggung jawab, pemberian pengakuan serta dilakukan pengembangan. Kemudian memberikan motivasi ekstrinsik berupa pemberian insentif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dan menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja.

B. SARAN

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan saran kepada :

1. Para peneliti yang ingin meneliti tentang kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar agar lebih mengembangkan terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pengawas. Sehingga semakin banyak referensi yang dapat dijadikan sebagai upaya peningkatkan kinerja pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar

2. Para pengambil kebijakan yang berkaitan dengan pengawas sekolah, agar menumbuhkan motivasi kerja pengawas sekolah dengan cara meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik serta memberikan tunjangan kinerja daerah yang lebih besar agar para pengawas sekolah termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Pengawas taman kanak-kanak/sekolah dasar di kabupaten bungo untuk terus meningkatkan kinerjanya dengan cara menambah pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian dan pengembangan dan kompetensi sosial. Serta menerapkannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pengawas sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta Jupe UNS, Vol 2, No 1, oktober 2013.
- Achmad S. Ruky. (2002). Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan, Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Baldoni, J. (2005). Great motivation secrets of great leaders. United States Copyright
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). Manajemen, Dasar, Pengertian dan masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Herman Sofyandi. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. Graha Ilmu
- Hamzah B, Uno. (2007). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Bumi Aksara : Jakarta
- (2011). Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Handoko, H, T. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2 . Yogyakarta: BPF.
- Khairunnisa Batubara, Ir. Sugiharto Pujangkoro, Buchari,. (2013). Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, Desember 2013. ISSN: 2443-0579
- Luthans, Fred. (2005). Organizational Behavior. 10th Edition. New York : The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT Revika Aditama

- Mardalis. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Merihot tua efendi hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia*. Jakarta : PT. Gransindo
- Nana Sudjana, dkk. (2006). *Standar Mutu Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada, 2013 *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNS*, Vol 2 No 1, 2013.
- Sardiman, A.M. (2009). *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : Gunung Agung
- Siahaan, Amiruddin, dkk. (2006). *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Jakarta : Quantum Teaching.
- Sugeng Boedianto. (2012). *Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas Iia Anak Blitar*. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*: Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyani Dewi Pratiwi. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri* Volume. 1 Nomor 1 Tahun 2013. ISSN 2302-2930
- Suwardi dan Joko Utomo. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (*Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati*). *Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011. ISSN : 14411-1799
- Sri Budi Cantika Yuli. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UMM Press
- Warta SDM UGM Edisi Tukin (2014). *Tunjangan Kinerja Antara Harapan dan Kenyataan*
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/madrasah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya
- Peraturan Bupati Bungo Nomor 31 Tahun 2014 tentang Penetapan Standar Biaya di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo Tahun Anggaran 2015