

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA GURU PENERIMA TUNJANGAN SERTIFIKASI DI KECAMATAN GEGESIK KABUPATEN CIREBON

Sukarman

Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Jawa Barat, Indonesia

Email sukarman@gmail.com



DOI : 10.33603/reformasi.v7i2.10903

Diterima: Pebruari 2023; Direvisi: Maret 2023; Dipublikasikan: April 2023

ABSTRAK

Dunia pendidikan di Indonesia dari masa kemasa selalu menjadi sorotan berbagai pihak dengan berbagai masalah yang terjadi didalamnya dari mulai prestasi hasil yang diraih anak didik masih jauh dari harapan sampai dengan tenaga pendidik yang kurang dari memadai baik secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon. Metode penelitian survey deskriptif menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empirik yang ditemui dilapangan serta menganalisis hubungan variabel bebas (X) dengan variable terkait (Y). Analisis regresi berganda digunakan untuk menghitung pengaruh fungsional dua variabel atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hasil penelitian Motivasi dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Motivasi dan pengawasan terhadap Kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon, adapun besarnya pengaruh tersebut sebesar 59,20 %. (dari hasil analisis regresi). Disamping Motivasi dan pengawasa terdapat variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi ada pun besarnya pengaruh variabel adalah 40,80%, variabel lain tersebut diantaranya kopetensi guru, disiplin kerja, kepemimpinan, kesejahteraan yang meningkat, sarana prasarana yang layak, dan lain sebagainya.

Kata Kunci: motivasi, pengawasan, kinerja, guru, sertifikasi

PENDAHULUAN

Seluruh komponen baik dari unsur pemerintah masyarakat dan dunia usaha dalam rangka mengangkat serta meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Terobosan-terobosan yang cepat

dan akurat baik dari segi dana maupun segi kebijakan yang setrategis dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi bangsa saat ini harus segera di realisasikan oleh seluruh komponen bangsa. Kebijakan

pemerintah yang sangat setrategis diantaranya sertifikasi Guru.

Dasar hukum pelaksanaan sertifikasi guru adalah Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan pelaksanaannya dijabarkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2009, Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Kusus Guru dan Dosen, serta tunjangan Kusus Profesor.

Dari hasil pengamatan penulis sehari-hari terdapat beberapa masalah yang mengemuka mengenai hasil kinerja Guru yang telah mendapatkan sertifikasi, ternyata tunjangan sertifikasi Guru belum dapat meningkatkan motivasi kerja dan lemahnya pengawasn pada guru penerima sertifikasi mengakibatkan kinerja belum maksimal. Masalah-masalah itu diantaranya :

1. Guru penerima tunjangan sertifikasi dalam bertugas belum sesuai dengan target dan tujuan yang diinginkan yaitu dapat meningkatkan prestasi peserta didik contohnya belum adanya peningkatan nilai pada ujian nasional.
2. Guru penerima tunjangan sertifikasi masih terbawa paradigma lama yaitu bekerja secara konvensional tidak ada inovasi dan kreatifitas dalam melaksanakan tugasnya contohnya Guru belum dapat membuat alat peraga sendiri jika tidak tersedia alat peraga dari pemerintah.
3. Guru penerima tunjangan sertifikasi masih sering melalaikan tugas yaitu tidak disiplin dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap peserta didik contohnya sering tidak masuk kelas dengan tepat waktu dan sering meninggalkan kelas selama jam kegiatan belajar mengajar masih berlangsung.

Permasalahan-permasalahan di atas diduga kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi masih belum sesuai dengan harapan masyarakat. Dikarakanan motivasi dan pengawasan belum maksimal, hanya menganggap tunjangan sertifikasi

sebagai upaya untuk menambahkan penghasilan semata. oleh karena itu penulis tertarik meneliti seberapa besar ”**Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Penerima Tunjangan Sertifikasi di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pernyataan masalah (*Problem Statemen*) dalam penelitian ini adalah “ Tunjangan sertifikasi Guru belum dapat meningkatkan kinerja Guru di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon diakibatkan motifasi dan pengawasan yang masih lemah. Oleh karena itu maka pernyataan masalah penelitian dapat di identifikasikan dalam bentuk pertanyaan masalah (*Problem Question*) sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi Guru yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi terhadap kinerja Guru di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon?
2. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja Guru yang telah mendapat tunjangan sertifikasi di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon?
3. Seberapa besar Pengaruh motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

1. Meneliti seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon.
2. Meneliti seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja Guru di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon .
3. Meneliti seberapa besar pengaruh motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di

Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon.

Kegunaan Penelitian adalah:

1. Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat memberikan masukan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon agar dapat mengoptimalkan kinerja Guru dalam menjalankan pekerjaan sebagai agen perubahan dan kemajuan pasca di berlakukannya kebijakan sertifikasi Guru.
2. Sebagai bahan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian yang sejenis bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengukur pengaruh motivasi dan pengawasan Guru terhadap kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi dalam kehidupan sehari-hari merupakan suatu modal dasar manusia dalam melaksanakan aktifitas apapun didunia. dalam bidang pekerjaan motivasi merupakan suatu dorongan seseorang dari dalam diri kemana tujuan pekerjaannya akan di bawa apakah kearah positif yang menguntungkan orang atau kearah negative yang merugikan pribadi dan orang banyak.

Dari rangkuman pendapat para ahli motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Seorang Guru dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan diantaranya motivasi berprestasi dikarenakan dapat memberikan daya dorong kepada siswa didiknya agar lebih maju dan bersaing dalam rangka menuju cita-cita yang diinginkan.

Teori Motivasi Mc. Clelland. Dalam kutipan Hasibuan (1999:162-163) Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi Mc.

Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial . Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*),
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n Af*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n Pow*).

Kesimpulannya dari teori Mc. Clelland menyatakan bahwa ada tiga type dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Dalam memotivasi bawahan maka hendaknya pimpinan dapat menyediakan peralatan, membuat suasana pekerjaan yang kondusif, dan kesempatan promosi bagi bawahan, agar bawahan dapat bersemangat untuk mencapai *n Ach*, *n Af*, dan *n Pow* yang merupakan sarana untuk memotivai bawahan dalam mencapai tujuan. Pengawasan adalah suatu rangkaian dari manajemen dengan tujuan organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Henry Fayol dalam Harahap (2001: 10) mengartikan pengawasan sebagai berikut:

“Control consist in verifying whether everything occurs in conformity with the plan adopted, the instruction issued and principles established. It has objective to point out weaknesses and errors in order to rectify then prevent recurrence ”.

Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah

yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari. Menurut Siagian (2003:112) Proses pengawasan pada dasarnya dilakukan dengan mempergunakan dua macam teknik yaitu:

a. Pengawasan Langsung

Yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan langsung datang dan memeriksa kegiatan yang sedang dijalankan oleh bawahan. Pengawasan langsung dapat berbentuk:

1. Inspeksi langsung
2. *On-the-Spot observatiton*
3. *On-the-spot report*

b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Baik itu tertulis maupun lisan.

Menurut pendapat para ahli di atas pengawasan adalah suatu proses pemantauan terhadap pekerjaan dari awal kegiatan sampai dengan hasil yang di dapatkan oleh seluruh komponen organisasi. Dengan jenis-jenis pengawasan yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini adalah Kepala sekolah sebagai pimpinan langsung bagi Guru yang ada di sekolah .

Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Simamora (2001:423) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : 1) kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan

tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Dari uraian di atas definisi dari kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan kepatuhan terhadap aturan, melaksanakan tugas tanpa kesalahan, ketepatan dalam menjalankan tugas

Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah motivasi sebagai dasar dari dalam diri seseorang sebagai dasar melangkah untuk memperoleh prestasi kerja tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan dapat melakukan pekerjaan dan dampaknya tidak akan dapat memperoleh prestasi dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat dari Simamora (2002:423) Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja, pengawasan merupakan suatu kontrol seseorang dalam bekerja apakah pekerjaan itu sesuai dengan apa yang direncanakan organisasi sehingga dampaknya dapat menimbulkan prestasi kerja jika pengawasan berfungsi dengan baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Hubungan antara motivasi dan pengawas terhadap kinerja adalah motivasi merupakan modal dasar dari dalam pribadi seseorang digabungkan dengan pengawasan yang bersumber dari luar diri sebagai alat penyeimbang akan menghasilkan prestasi kerja yang dapat di

andalkan sesuai dengan keinginan organisasi.

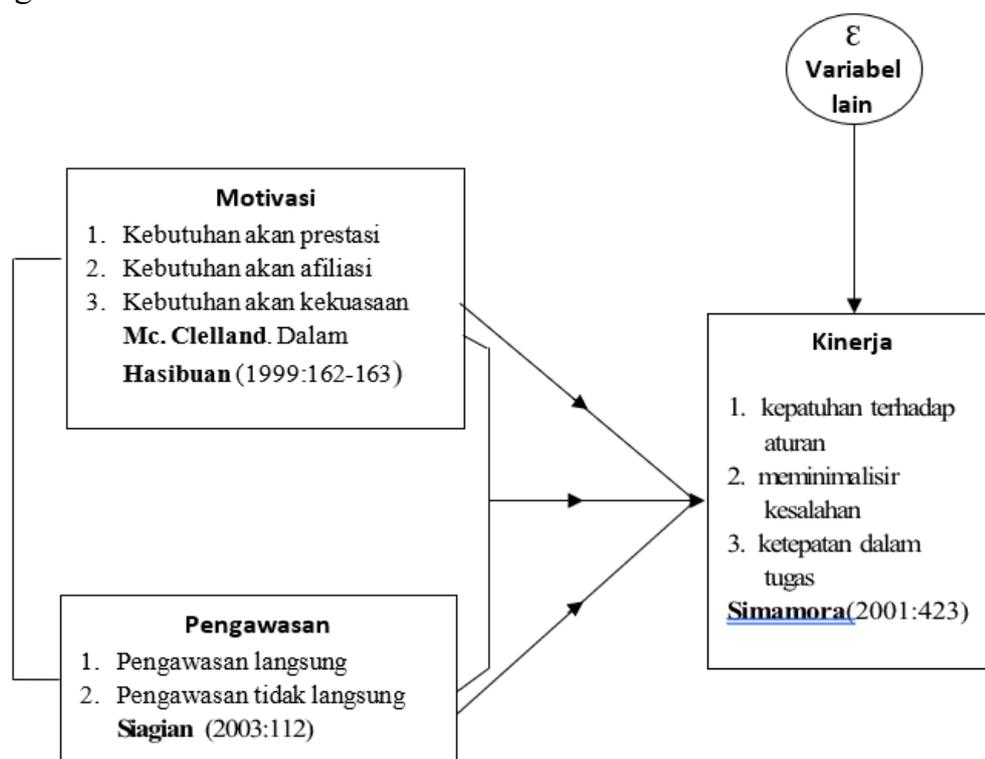
Menurut Simamora (1999:415) mendefinisikan penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Dapat disimpulkan dari pendapat di

atas bahwa semakin tinggi motivasi dan pengawasan terhadap pegawai maka kinerja dapat meningkat dengan baik, sehingga diharapkan baik dari dalam diri berupa motivasi maupun dari luar berupa pengawasan dapat dipelihara demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan sesuai dengan program kerja yang direncanakan bersama.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berfikir pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja jika digambarkan adalah:



Gambar 1 Kerangka berfikir dari pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kiner

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan diterapkan dalam kajian teori menurut pendapat para ahli dapat di tarik hipotesis :

1. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja Guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi.
2. Pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja Guru yang

- mendapatkan tunjangan sertifikasi.
3. Motivasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru penerima tunjangan setifika

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sesuai dengan falsafah yang dianut masyarakat, yaitu sosok yang dapat digugu dan ditiru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Penulis mengambil penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon

khususnya di Kecamatan Gegesik dikarenakan fenomena masalah tentang tunjangan sertifikasi berada di Kecamatan Gegesik dan dengan pertimbangan data mudah diperoleh serta Pendidikan di Kecamatan Gegesik cukup bervariasi dari mulai tingkat TK atau PAUD, SD, SMP Negeri / Swasta, SMA dan SMK Negeri / Swasta . Guru yang mengajar di sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta terdiri dari Guru PNS dan Non PNS dari sekian banyak Guru yang ada di Kecamatan Gegesik Guru penerima tunjangan sertifikasi dengan rincian bisa dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Jumlah sekolah dan jumlah Guru Penerima Tunjangan Sertifikasi di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon

No	Tingkatan Sekolah	Jumlah sekolah	Jumlah Guru sertifikasi
1.	TK / PAUD	10	4
2.	SD	31	156
3.	SMP Negeri/Swasta	6	58
4.	SMA dan SMK Negeri/Swasta	5	38
Jumlah		51	256

Sumber Data :Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon (2012)

Dilihat dari tabel 1 jumlah sekolah yang berada pada naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon di Kecamatan Gegesik berjumlah 51 sekolah dari mulai TK/PAUD sampai dengan SMA/SMK dan jumlah Guru penerima tunjangan sertifikasi berjumlah 256 orang Guru.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif atau penelitian survey deskriptif. Menurut Sugiono (2003: 11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau

menghubungkan antara variable yang satu dengan variable yang lainnya. Penelitian survey deskriptif menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empirik yang ditemui di lapangan serta menganalisis hubungan variabel bebas (X) dengan variable terkait (Y).

Regresi Ganda

Analisis variabel ganda digunakan untuk menghitung pengaruh fungsional dua variabel atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi. Adapun bentuk persamaan

regresi ganda dalam Sugiono (2009 : 275)
adalah :

Path Analysis (Analisis Jalur)

Kelebihan analisis jalur adalah dapat mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

$X_{1,2}$ = Variabel bebas

a = Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

$b_{1,2}$ = koefisien arah regresi variabel 1.2

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Variabel X_1 dan X_2 - Y

Uji regresi variabel X_1 dan X_2 - Y dengan persyaratan :

1. Jika Sig. < 0,05 maka data bisa di masukan kedalam persamaan regresi.
2. Jika Sig. > 0,05 maka data tidak bisa dimasukan kedalam persamaan regresi.

Kesimpulan :

Karena a (constant) , β_1 (Beta) dan β_2 (Beta) memiliki nilai Sig. < 0,05 maka semua data bisa dimasukan kedalam persamaan regresi.

Adapun Persamaan Regresi nya adalah : $Y = 20,814 + 0,400 X_1 + 0,636 X_2 + \epsilon$

Makna dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. Jika tanpa Motivasi (X_1) dan Pengawasan (X_2), maka hanya diperoleh angka konstanta Kinerja Guru (Y) sebesar 20,814 ditambah dengan pengaruh variabel lain (ϵ).
2. Setiap penambahan satu variabel Motivasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) akan berpengaruh meningkatkan

- a. Persamaan Regresi yaitu : $Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \epsilon$

Dari hasil olah data menggunakan program *Statistik Product and Service Solutions* (SPSS) windows 17.0, dapat dilihat pada lampiran halaman 145, didapatkan hasil sebagai berikut :

a (constant) = 20,814 dengan sig. = 0,012

β_1 (Beta) = 0,400 dengan sig. = 0,000

β_2 (Beta) = 0,636 dengan sig. = 0,000

Kinerja Guru (Y) sebesar 0,400 + 0,636 = 1,036 satuan.

- b. Pengaruh X_1 (Motivasi) dan X_2 (Pengawasan) terhadap Y (Kinerja) :

$$= R^2 \times 100 \%$$

$$= 0,592 \times 100\%$$

$$= 59,2\%$$

- c. Pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap kinerja Guru (Y) :

$$\epsilon = 100 \% - 59,2 \%$$

$$= 40,8 \%$$

- d. Pengaruh X_1 (Motivasi) dan X_2 (Pengawasan) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) adalah signifikan karena nilai sig. F sebesar 0,000 adalah kurang dari 0,05. Dengan demikian , H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang

signifikan dari Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru.

Path Analysis (Analisis Jalur)

Dari output *Statistik Product and Service Solutions* (SPSS) windows 17.0. berupa regresi pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y di atas dapat juga dilakukan analisis jalur (*Path Analysis*).

Kelebihan analisis jalur adalah dapat mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Korelasi X_1 dan X_2 atau ($r_{X_1X_2}$) dari output *Statistik Product and Service Solutions* (SPSS) windows 17.0. dilihat pada lampiran halaman 146. Diperoleh nilai 0,305 dengan sig. = 0,009 adalah signifikan karena sig < 0,05

Sebelumnya dari output *Statistik Product and Service Solutions* (SPSS) windows 17.0. regresi X_1 dan $X_2 - Y$ lampiran halaman 145, diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Berdasarkan nilai tersebut dapat dihitung :

1. Pengaruh X_1 Terhadap Y :

a. Pengaruh Langsung X_1 terhadap Y :

$$\begin{aligned} PYX_1 &= (Pyx_1)^2 \times 100 \% \\ &= 0,557^2 \times 100 \% \\ &= 0,310249 \times 100 \% \\ &= 31,0249 \% \\ &= 31,02 \% \end{aligned}$$

b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 melalui X_2 :

$$PYX_1 \sim X_2 = [(Pyx_1) \times (r_{X_1X_2}) \times (Pyx_2)] \times 100 \%$$

2. Pengaruh X_2 Terhadap Y :

a. Pengaruh Langsung X_2 terhadap Y :

$$\begin{aligned} PYX_2 &= (Pyx_2)^2 \times 100 \% \\ &= 0,388^2 \times 100 \% \\ &= 0,150544 \times 100 \% \\ &= 15,0544 \% \\ &= 15,05 \% \end{aligned}$$

c. Pengaruh Total X_2 :

1. Koefisien jalur X_1 ke Y (Pyx_1) = Beta = 0,557 sig.= 0,000 artinya koefisien jalur pyx_1 adalah signifikan karena sig. < 0,05
2. Koefisien jalur X_2 ke Y (Pyx_2) = Beta = 0,388 sig.= 0,000 artinya koefisien jalur pyx_2 adalah signifikan karena sig. < 0,05
3. Koefisien jalur X_1 dan X_2 ke Y ($R^2y_{X_1X_2}$) = R square = 0,592 sig F.= 0,000 artinya koefisien jalur $R^2y_{X_1X_2}$ adalah signifikan karena sig. < 0,05

Apabila nilai-nilai di atas diringkas menjadi :

1. $r_{X_1X_2} = 0,305$
2. $Pyx_1 = 0,557$
3. $Pyx_2 = 0,388$
4. $R^2y_{X_1X_2} = 0,592$

$$= [0,557 \times 0,305 \times 0,388] \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} &= 0,06183814 \times 100 \% \\ &= 6,183814 \% \\ &= 6,18 \% \end{aligned}$$

c. Pengaruh Total X_1 :

$$\begin{aligned} \Sigma PYX_1 &= \text{Pengaruh Langsung} + \\ &\text{Pengaruh tidak Langsung} \\ &= 31,02 \% + 6,18 \% \\ &= 37,20 \% \end{aligned}$$

b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 melalui X_2 :

$$\begin{aligned} PYX_2 \sim X_1 &= [(Pyx_2) \times (r_{X_1X_2}) \times (Pyx_1)] \times 100 \% \\ &= [0,388 \times 0,305 \times 0,557] \\ &\times 100 \% \\ &= 0,06183814 \times 100 \% \\ &= 6,183814 \% \\ &= 6,18 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma PYX_2 &= \text{Pengaruh Langsung} + \\ &\text{Pengaruh tidak Langsung} \\ &= 15,05 \% + 6,18 \% \end{aligned}$$

$$= 21,23 \%$$

3. Pengaruh X_1 dan X_2 Secara Bersamaan Terhadap Y :

$$\begin{aligned} R^2_{yX_1X_2} &= R^2_{yX_1X_2} \times 100 \% \\ &= 0,592 \times 100 \% \\ &= 59,2 \% \end{aligned}$$

4. Pengaruh Variabel Lain Terhadap Y :

$$\begin{aligned} PYE &= 100 \% - R^2_{yX_1X_2} \\ &= 100 \% - 59,2 \% \\ &= 40,8 \% \end{aligned}$$

Tabel 2. Pengaruh Variabel X_1 , X_2 dan Variabel Lain (ϵ) Terhadap Y

No	Pengaruh	Besarnya
1	Pengaruh X_1 terhadap Y :	
	Pengaruh langsung	31,02 %
	Pengaruh tidak langsung	6,18 %
	Pengaruh total	37,20 %
2.	Pengaruh X_2 terhadap Y :	
	Pengaruh langsung	15,05 %
	Pengaruh tidak langsung	6,18 %
	Pengaruh total	21,23 %
3	Pengaruh Bersama-sama X_1 dan X_2 terhadap Y	59,20 %
4	Pengaruh Variabel lain (ϵ) terhadap Y	40,80%

Sumber, Hasil Penelitian, Tahun 2023

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian “ Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Penerima Tunjangan Sertifikasi di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon”, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon, adapun besarnya pengaruh tersebut sebesar 37,20%. (dari hasil analisis regresi).
2. Pengawasan meliputi pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Guru penerima

tunjangan sertifikasi di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon, adapun besarnya pengaruh tersebut sebesar 21,23%. (dari hasil analisis regresi).

3. Motivasi dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Motivasi dan pengawasan terhadap Kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon, adapun besarnya pengaruh tersebut sebesar 59,20 %. (dari hasil analisis regresi).

Disamping Motivasi dan pengawasa terdapat variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi ada pun besarnya pengaruh variabel adalah 40,80%, variabel lain tersebut diantaranya kopetensi guru, disiplin kerja, kepemimpinan, kesejahteraan yang meningkat, sarana prasarana yang layak, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineke Cipta
 Davis, K & Newstrom, J.W. 2000. *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga
 Farida Yusuf Tayibnafis 2000, *Evaluasi Program*, (Jakarta: Rineka Cipta),
 Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
 Hadi.S 1997. *Metode Penelitian Riset* Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM
 Hasibuan, M., 1999, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
 Melayu S.P Hasibuan 1996 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta Bumi Aksara

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
 Winardi, 1971. *Organisasi Perkantoran Modern*, Alumni, Bandung
 Wahjosumidjo 1984 *kepemimpinan dan Motifasi*, Jakarta Ghalia Indonesia

Peraturan Perundang-undangan :
 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, *Tentang Sistem pendidikan Nasional*.
 Undang-undang Nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*
 Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2009, *Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Kusus Guru dan Dosen, serta tunjangan Kusus Profesor*

Lampiran

Hasil Uji Regresi Berganda Y- X1 dan X2

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.580	3.997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1596.692	2	798.346	49.974	.000 ^a
	Residual	1102.294	69	15.975		
	Total	2698.986	71			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.814	8.091		2.572	.012
	X1	.400	.058	.557	6.889	.000
	X2	.636	.133	.388	4.798	.000

a. Dependent Variable: Y

Korelasi X1 Dengan X2

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.305**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	72	72
X2	Pearson Correlation	.305**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	72	72

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).