

Pengaruh Pengawasan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta

Nelly Budiarti*¹, Siti Hailatul Fikriyah²

^{1,2}Manajemen pendidikan, Universitas Pamulang, Indonesia

*)Corresponding author, E-mail: nellybudiarti@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Aug 10th, 2021

Revised Oct 23th, 2021

Accepted Nov 26th, 2021

Keyword:

Supervision;
Coordination;
Work Effectiveness;

Kata Kunci:

Pengawasan;
Koordinasi;
Efektivitas Kerja

Abstract

Supervision and work coordination are elements of work management that are often neglected because the entity is considered to have made less significant contributions to stimulating the growth of teacher work effectiveness. Work effectiveness tends to fluctuate according to the conditions of an organization, so there is a need for a leader role in the implementation of his work as a supervisor and coordinating the work of all elements in the school environment. The research was conducted at Private Madrasah Ibtidaiyah in Pancoran Village, with data collection using a questionnaire. The research method is a causal survey to see whether or not there is an effect of supervision and coordination on teacher work effectiveness. Therefore, this study was analyzed using correlation and multiple regression. The results of the study are 1) there is a positive direct effect of supervision on work effectiveness; 2) there is a positive direct effect of coordination on work effectiveness, and 3) there is a positive effect of joint supervision and coordination on work effectiveness. The results of this study are expected to contribute knowledge related to efforts to increase work effectiveness so that the achievement of the goals of a school can be achieved properly.

Abstrak

Pengawasan dan koordinasi kerja merupakan unsur dari manajemen kerja yang kerap kali diabaikan karena entitasnya dinilai kurang memberikan kontribusi berarti untuk merangsang pertumbuhan efektivitas kerja guru. Efektivitas kerja cenderung mengalami fluktuasi mengikuti kondisi suatu organisasi, sehingga perlu adanya peran pemimpin dalam pelaksanaan kerjanya sebagai pengawas dan mengkoordinasikan kerja semua elemen-elemen yang ada dalam lingkungan sekolah. Penelitian dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kelurahan Pancoran, dengan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Metode penelitian adalah survey kausal untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh pengawasan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini dianalisis dengan menggunakan korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian adalah 1) terdapat pengaruh langsung positif pengawasan terhadap efektivitas kerja; 2) terdapat pengaruh langsung positif koordinasi terhadap efektivitas kerja, dan 3) terdapat pengaruh positif pengawasan dan koordinasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu terkait dengan usaha peningkatan efektivitas kerja sehingga pencapaian tujuan suatu sekolah dapat tercapai dengan baik.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

Pendahuluan

Sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan selain harus mampu merumuskan visi, misi, dan tujuan dari organisasinya, namun harus memperhatikan bagaimana manajemen yang terkait dengan keuangan, pembagian tugas, koordinasi kerja, dan sumber daya manusia dapat diterapkan dengan baik. Sehingga keterlaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai proses pelaksanaan organisasi pendidikan dapat berjalan dengan efektif. Terkait dengan manajemen suatu organisasi pendidikan, dibutuhkan peran pemimpin yang handal di bidangnya, yang memahami dan mampu mengaktualisasikan pengetahuan dan wawasannya dalam kerja nyata sehingga jalannya suatu organisasi pendidikan seperti

sekolah dapat diarahkan dengan baik dan secara langsung dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan bersama atas dasar prinsip kerja sama dan koordinasi yang baik antara kepala sekolah sebagai pimpinan, guru dan tenaga kependidikan sebagai bawahan.

Guru sebagai pendidik merupakan mata tombak bagi berjalannya suatu lembaga pendidikan. Sehingga secara langsung guru menjadi indikator utama untuk mengukur kemampuan suatu sekolah dalam upaya untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan bersama. Terkait dengan pencapaian tujuan sekolah yakni mencetak peserta didik yang berwawasan luas dengan nilai akhlak yang baik tentunya dibutuhkan guru yang berkualitas baik dari kompetensi, maupun keterampilan kerja. Nilai efektivitas kerja guru dapat dilihat dari kompetensi dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai administrator pembelajaran dan kurikulum.

Tugas utama guru sebagai administrator pendidikan dan kurikulum cenderung memiliki kendala dari berbagai segi, baik segi internal maupun eksternal. Segi internal terdiri dari kurangnya kompetensi, tidak adanya semangat atau motivasi kerja, kurang mampu bekerjasama dengan rekan guru, dan sebagainya. Sedangkan segi eksternal terdiri dari kurang tersedianya sarana kerja, evaluasi kerja yang tidak objektif, kurang adanya pengawasan dari pimpinan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan sebagainya. Dari kendala-kendala tersebut tentunya akan sangat besar pengaruhnya terhadap naik turunnya efektivitas kerja, sehingga sekolah lebih sulit untuk mencapai tujuannya sebagai lembaga pendidikan.

Kurang adanya pengawasan dari kepala sekolah cenderung menyebabkan guru tidak memiliki gairah dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. Seringkali kepala sekolah tidak objektif dalam melakukan penilaian kerja. Selain dari itu, tanpa adanya pengawasan, maka guru akan leluasa tidak disiplin dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu, pengawasan kepala sekolah dinilai menjadi unsur penting dalam mengatur efektivitas kerja guru.

Kurang mampunya guru dalam bekerjasama dengan rekan guru maupun staff sekolah menjadi kendala lain yang tidak kalah penting sebagai penyebab menurunnya efektivitas kerja. Sehingga arus informasi penting di sekolah tidak tersebar merata oleh karena kurangnya koordinasi antara kepala sekolah, guru, maupun staff sekolah. Hal-hal yang biasanya melatarbelakangi kurangnya koordinasi guru dalam bekerja adalah adanya kecenderungan sejumlah guru ingin maju sendiri sehingga enggan untuk berbagi ilmu, kurangnya adanya kompetensi sosial sehingga interaksi dan komunikasi kerja tidak berjalan dengan baik. Dengan adanya kendala-kendala tersebut berpengaruh pada tatanan kerja yang telah direncanakan dan secara langsung efektivitas kerja sekolah turun seiring dengan kurangnya koordinasi antara elemen-elemen penting di sekolah.

Efektivitas kerja guru menjadi salah satu indikator untuk mengukur nilai sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan dalam upaya meraih visi, misi, dan tujuannya. Sehingga pengawasan dan koordinasi kerja menjadi katalisator yang sekiranya membawa perubahan yang baik bagi intansi pendidikan. Penelitian tentang efektivitas kerja pernah dilakukan oleh Ilyas (2019) tentang "pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah". Hasil penelitiannya adalah iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja.

Narpati (2017) dalam penelitian tentang efektivitas kerja, dengan judul "pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap efektivitas pegawai pada PT. Bank Mandiri Persero (TBK) Cabang Bekasi Juanda". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Ada pengaruh signifikan antara disiplin dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri. Disiplin kerja dan pengawasan memiliki peran yang sama penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sehingga dalam penelitian yang dilakukan di kantor Bank Mandiri Cabang Bekasi Juanda terdapat pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektifitas kerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) Swasta di Pancoran Jakarta Selatan".

Penelitian ini dilakukan untuk untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja guru, pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja, dan pengaruh pengawasan dan koordinasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja.

Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2003), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Menurut Etzioni, efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan sumber dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. (Tangkilisan, 2005)

Menurut Argris, efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. (Tangkilisan, 2005). Banyak motif yang mendukung seseorang termotivasi untuk bekerja. Motif-motif tersebut dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang.

Dalam konteks yang ada, istilah kebutuhan hendaknya jangan dikaitkan dengan kondisi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu hal. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak meskipun pekerjaan tersebut secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Ada bahkan orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestise yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil. (Arep, 2002)

Istilah efektif (effective) berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab, dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Efektivitas menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu. (Murti, 2013)

Secara teoritis suatu program yang telah tersusun dengan baik belum tentu baik dan sesuai dengan konsep yang telah disusun, hal ini tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja (Siagian, 2013), adalah sebagai berikut : 1) faktor manusia sebagai pelaksana pekerjaan meliputi: keinginan bekerja, Kedisiplinan bekerja, kemampuan bekerja, dan kemahiran bekerja. 2) faktor lingkungan dimana kerja diselenggarakan, meliputi: suasana kerja, lingkungan tempat tinggal, perlengkapan kerja, fasilitas kerja, dan kerjasama dalam kelompok.

Steers dalam Ulumudin (2012) menyatakan bahwa efektivitas kerja itu dapat dilihat dari tiga aspek utama yaitu: 1) ketepatan kualitas, 2) ketepatan kuantitas, dan ketepatan waktu

Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan, menilai serta mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai perencanaan dan tujuan organisasi (Manullang, 2007: 127) yang dibandingkan dan diukur berdasarkan kriteria, norma dan standar yang telah ditetapkan (Guntur dkk, 2005: 89). Pengawasan memerlukan pemilihan orang yang tepat yang mampu melaksanakan, menimbulkan minat serta mengajarkan implementasi tiap pekerjaan. (Halsey, 2003)

Pengawasan dalam manajemen ini penting dilakukan agar kesalahan kinerja atau hasil kerja bawahannya yang terjadi dapat segera diperbaiki (Muchsan, 2002). Ada 3 (tiga) langkah dalam melaksanakan hal tersebut, yaitu: 1) membuat standar, 2) membandingkan kegiatan standar, dan 3) tindakan perbaikan. pengawasan mempunyai hubungan yang erat sekali dengan perencanaan (planning), kebijaksanaan (policies), tujuan (objective), pengorganisasian (organizing), dan dengan pengawasan itu sendiri (control). Begitu juga dengan prosedur, pelaksanaan, dan kegiatan-kegiatan lain harus diterapkan disamping metode dari pada pengawasan. (Fahmi, 2012)

Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. (Handoko, 2003)

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf

pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. (Manullang, 2004). Sedangkan Gauzali dalam Rivai (2005), mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah: (1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana. (2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sesuai dengan instruksi. (3) Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien. (4) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan. (5) Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

Dalam rangka pelaksanaan pekerjaan dan untuk mencapai tujuan dari pemerintah yang telah direncanakan maka perlu ada pengawasan, karena dengan pengawasan tersebut serta tuuan akan dicapai yang dapat dilihat dengan berpedoman rencana (planning) yang ditetapkan terlebih dahulu oleh pemerintah sendiri (Situmorang, 2002). Pengawasan diadakan dengan maksud untuk: 1) mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak, 2) memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahankesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan baru. 3) mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan. 4) mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak. dan 5) mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning yaitu standard.

Koordinasi

Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinare* yang berarti *to regulate*. Dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2003).

Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyeraskan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja (Ndraha, 2003). Sedangkan menurut Kezner dalam Ulumudin (2012) memberikan pengertian manajemen proyek adalah merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan sumberdaya organisasi untuk mencapai sasaran jangka pendek yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Pamudji dalam Debrilianawati (2014), prinsip-prinsip koordinasi yang disebutkan bahwa terdapat empat prinsip utama dalam melaksanakan koordinasi, yaitu: 1) Koordinasi harus mulai dari tahap permulaan sekali. 2) Koordinasi adalah proses yang kontinyu. 3) Sepanjang memungkinkan koordinasi harus merupakan pertemuan-pertemuan bersamasama. 4) Perbedaan-perbedaan dalam pandangan harus dikemukakan secara terbuka dan diselidiki dalam hubungan dengan situasi seluruhnya.

Ndraha (2001) mendefinisikan bahwa koordinasi sebagai suatu proses penyepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur yang berbeda-beda sedemikian rupa sehingga di sisi yang satu semua kegiatan atau unsur itu terarah pada pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan dan di sisi lain supaya keberhasilan kegiatan yang satu tidak merusak keberhasilan kegiatan lain.

Mencapai tujuan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, seringkali dibagi menjadi unit-unit yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga perbedaan tersebut menimbulkan spesialisasi dalam pekerjaan. Namun agar tujuan utama dari organisasi tetap dapat dicapai secara efektif dan efisien, maka diperlukan koordinasi. Koordinasi dapat dilaksanakan dengan baik apabila menerapkan berbagai prinsip-prinsip koordinasi, yaitu kebenaran yang pokok atau apa yang diyakini menjadi kebenaran dalam bidang koordinasi. Menurut Sugandha (2002) prinsip-prinsip koordinasi adalah: 1) menyederhanakan organisasi, bagian-bagian yang secara konstan berhubungan dan bekerjasama ditempatkan dalam satu sistem. 2) harus diadakan prosedur yang terang dan jelas dari setiap orang mengetahui dan mengikutinya sehingga waktu penyelesaian tepat, ditentukan tanggal (*deadline*) penyelesaian. 3) sedapat mungkin dipakai metode komunikasi tertulis. 4) sebaiknya diadakan rencana secara dini. 5) para karyawan diminta/didorong agar mengadakan koordinasi secara sukarela. 6) koordinasi dilakukan secara formal melalui pimpinan, staf pembantu, panitia maupun pejabat penghubung, walaupun kontak tak formal perlu dikembangkan

Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survey kausal dengan analisis korelasi dan regresi ganda untuk melihat adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi target dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Jakarta Selatan. Sedangkan yang termasuk dalam populasi terjangkau adalah guru Madrasah Ibtidaiyah di Pancoran Jakarta Selatan. Karena keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini hanya dibatasi pada delapan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Swasta yang berada di Kecamatan Pancoran dengan jumlah guru sebanyak 131 orang. Berdasarkan pada jumlah populasi tersebut, maka penetapan jumlah sampel dengan menggunakan uji Slovin. Dari hasil uji Slovin pada batas margin 0,05 didapatkan jumlah sampel dalam penelitian adalah 98 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data tentang pengawasan (X1), koordinasi (X2), dan efektivitas kerja guru (Y) di MI Swasta yang berada di Pancoran Jakarta Selatan dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert (Skala Sikap) berupa pernyataan yang harus dijawab oleh guru.

Teknik analisis data menggunakan uji korelasi dan regresi ganda dan korelasi parsial, yakni untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh langsung dan positif variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Berdasarkan hasil analisis dengan secara deskriptif, Adapun gambaran secara menyeluruh mengenai untuk semua data variabel pengawasan, koordinasi, dan efektivitas kerja disajikan pada table berikut ini, yakni

Tabel 1. Penyajian Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rerata	S	SD	Mo	Me
Y	35,27	15,99	4,0	34	35
X1	33,43	27,06	5,20	34	34
X2	34,87	28,18	5,31	34	35

Uji Klasik Data

Tabel 2. Rangkuman Uji Normalitas

Galat Taksiran	Lh	Lt (0,05)	Kesimpulan
X1 atas Y	0,0591	0,0895	Berdistribusi normal
X2 atas Y	0,0564	0,0895	Berdistribusi normal
X1 atas X2	0,0648	0,0895	Berdistribusi normal

Berdasarkan pada hasil uji normalitas yang menggunakan uji Liliefors data kelompok dengan kriteria lolos uji normalitas adalah $Lh < Lt$, maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Korelasi	VIF	α	Kesimpulan
X1 dengan X2	1,02	10	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas karena nilai $VIF = 1,02 < 10$ dan $TOL > 0.1$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dipakai terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4. Rangkuman Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Rs hitung	Rs tabel	Kesimpulan
X1 dengan Y	0,98	1,68	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2 dengan Y	0,99	1,68	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R_s hitung $>$ R_s tabel (0,05;98). Artinya, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga penelitian ini sudah memenuhi syarat yang sudah sesuai dengan kriteria.

Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Guru

Tabel 5. Koefisien Korelasi antara Pengawasan dengan Efektivitas Kerja

dk	ry1	T hitung	T tabel (0,95)
96	0,26	2,63	1,66

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui tingkat keeratan pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi (ry_1) sebesar 0,26. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji t diperoleh harga $t_{hitung} = 2,63 > t_{tabel(0,95;96)} = 1,66$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi signifikan sehingga pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara pengawasan dengan efektivitas kerja dan hasil yang diperoleh yaitu $(ry_1)^2 = 0,26^2 = 0,07$, artinya variabel pengawasan memberikan kontribusi pada peningkatan efektivitas kerja guru sebesar 7%.

Koefisien korelasi parsial variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja dengan mengontrol variabel koordinasi ($ry_{1.2}$) sebesar 0,2363. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi parsial dengan uji t, diperoleh $t_{hitung} = 2,38 > t_{tabel(0,95;96)} = 1,66$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial signifikan sehingga terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap efektivitas kerja tanpa diganggu variabel koordinasi. Dengan kata lain, pengawasan merupakan variabel yang cukup stabil dan menentukan efektivitas kerja guru.

Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Guru

Tabel 6. Koefisien Korelasi antara Koordinasi dengan Efektivitas Kerja

dk	ry2	T hitung	T tabel (0,95)
96	0,21	2,07	1,66

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui tingkat keeratan pengaruh Koordinasi (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi (ry_2) sebesar 0,21. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji t diperoleh harga $t_{hitung} = 2,07 > t_{tabel(0,95;96)} = 1,66$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi signifikan sehingga koordinasi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara koordinasi dengan efektivitas kerja dan hasil yang diperoleh yaitu $(ry_2)^2 = 0,21^2 = 0,04$, artinya variabel koordinasi memberikan kontribusi pada peningkatan efektivitas kerja guru sebesar 4%.

Koefisien korelasi parsial variabel koordinasi terhadap efektivitas kerja dengan mengontrol variabel pengawasan ($ry_{2.1}$) sebesar 0,1812. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi parsial dengan uji t, diperoleh $t_{hitung} = 1,78 > t_{tabel(0,95;96)} = 1,66$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial signifikan sehingga terdapat pengaruh langsung koordinasi terhadap efektivitas kerja tanpa diganggu variabel pengawasan. Dengan kata lain, koordinasi merupakan variabel yang cukup stabil dan menentukan efektivitas kerja guru.

Pengaruh Pengawasan dan Koordinasi Secara Bersama-Sama terhadap Efektivitas Kerja Guru

Tabel 7. Koefisien Korelasi Ganda

ry.12	F hitung	F tabel (0,95)
0,23	2,60	1,66

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diketahui tingkat keeratan pengaruh Pengawasan (X_1) dan Koordinasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi ganda (ry_{12}) sebesar 0,23. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi ganda dengan menggunakan uji F diperoleh $F_{hitung} = 2,60 > F_{tabel(0,95;95)} = 1,66$, maka dapat disimpulkan bahwa

koefisien korelasi ganda signifikan sehingga pengawasan dan koordinasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja guru.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi ganda pengawasan (X_1) dan Koordinasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y12})^2 = 0,23 = 0,053$, artinya variabel pengawasan dan koordinasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja guru sebesar 5,3%.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif pengawasan terhadap efektivitas kerja guru, diperoleh r_{y1} sebesar 0,26, dan korelasi parsial $(r_{y1.2}) = 0,2363$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap efektivitas kerja tanpa diganggu oleh variabel koordinasi; (2) terdapat pengaruh positif koordinasi terhadap efektivitas kerja guru, diperoleh koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,21, dan korelasi parsial $(r_{y2.1}) = 0,1812$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung koordinasi terhadap efektivitas kerja tanpa diganggu oleh variabel pengawasan; dan (3) terdapat pengaruh positif pengawasan dan koordinasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru, diperoleh koefisien korelasi ganda $r_{y12} = 0,23$. Pengawasan dan koordinasi memberikan kontribusi secara bersama-sama terhadap peningkatan efektivitas kerja guru sebesar 5,3%.

Daftar Rujukan

- Arep, Ishak & Hendri Tanjung. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Guntur, M. (2005). *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Makassar: FEIS UNM
- Halsey D.G. (2003). *Bagaimana Memimpin Dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko. (2001). *Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi*.
www.Handoko.com
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas, Gunawan Bata. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah*. Jurnal Seiko, 2/2.
journal.stieamkop.ac.id/seiko
- Mangkunegara, Anwar. (2002). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang. (1996). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marsaoly, Khursin M. S., & Nurlaila. (2016). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara*. Jurnal Manajemen Sinergi, 2.
<http://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS/article/view/478>
- Muchsan. (2002). *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparatur Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*. Yogyakarta : Liberty.
- Murti, Ni Luh Bakti Meshia. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6/3.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/>
- Ndraha, T. (2008). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta : Bineka Cipta.
- Narpati, Bintang. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Persero (TBK) Cabang Bekasi Juanda*. Jurnal Kajian Ilmiah, 17/1. <https://dx.doi.org/10.31599/jki.v17i1.70>
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, S.P. (2005). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Haji Masagung

Sugandha, H. Dann. (2006). *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi*. Jakarta: Intermediasi.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo

Ulumudin, Aceng. (2012). *Pengaruh Koordinasi Terhadap Manajemen Proyek Untuk Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Proyek Bina Marga Kabupaten Garut*. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPKP/article/>