

## APAKAH PENILAIAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA

**Tika Nirmala Sari<sup>1</sup>, Novia Putri<sup>2</sup>, Muhammad Fatur Rachman<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama<sup>1,2,3</sup>

Jl. K.L.Yos Sudarso, Tj. Mulia, Medan Deli, Kota Medan-20241 Telp: (061) 6640525

e-mail: tika\_nirmala@potensi-utama.ac.id<sup>1</sup>, putrinovia@gmail.com<sup>2</sup>, mfaturrachman@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

*Penelitian ini menguji tentang pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja para guru. Teknik Stratified Proporsional Random Sampling digunakan untuk menguji kedua variable ini dengan melibatkan 123 orang guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni sebagai sample. Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antar kedua variabel tersebut. Data penelitian menunjukkan bahwa penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.*

**Keyword:** *Penilaian Kerja, Kinerja Guru, Analisis Regresi*

### ABSTRACT

*This study examines the assessment of work on the performance of teachers. The Stratified Proportional Random Sampling technique is used to accept these two variables by involving 123 teachers in the Sinar Husni Education Foundation as a sample. Regression analysis is used to discuss the relationships between these variables. The research data shows the work of the teachers at the Sinar Husni Education Foundation.*

**Keywords:** *Job Assessment, Teacher Performance, Regression Analysis*

### PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu kunci utama dalam membentuk karakter masyarakat yang mumpuni karena guru merupakan orang yang berhadapan langsung dengan para murid dalam aktifitas sehari-hari pada lingkungan sekolah atau yayasan pendidikan, secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa kualitas murid bergantung pada kualitas guru yang mendidiknya. Oleh karena itu, begitu penting untuk memperhatikan peningkatan kualitas kinerja para guru agar dapat menjadi tenaga kerja yang profesional untuk membentuk masyarakat yang berkualitas dan mumpuni.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang didapatkan secara maksimal berdasarkan kewajiban mendidik para murid. Kinerja guru merupakan tugas mendidik yang senantiasa dilaksanakan oleh seorang guru sekaligus melaksanakan kegiatan untuk merencanakan, mengelola dan pencatatan atas kewajiban mendidik tersebut. (Hamzah, 2014: 69). Mitchell dalam Hamzah (2014:68) menyatakan terdapat lima hal utama untuk mengoptimalkan kinerja guru yaitu hasil kerja yang berkualitas, ketangkasan, memiliki gagasan, kompetensi dan komunikasi. Indikator kinerja guru dirumuskan dalam

Lokakarya Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor.14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 7 dan 8. Terdapat empat kompetensi yang wajib dikuasai oleh guru untuk dapat mencapai kinerja profesional antara lain kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Lemahnya kinerja guru menjadi salah satu kendala yang saat ini dihadapi di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Dari hasil wawancara dengan 7 orang yang dalam penelitian ini bertindak sebagai key informan yaitu 5 orang kepala sekolah serta 2 orang wakil kepala sekolah, diketahui bahwasannya terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Kepala Sekolah berkaitan dengan kinerja para guru di Yayasan pendidikan Sinar Husni, berikut hasil wawancara mengenai kriteria kinerja para guru yang mengindikasikan bahwa masih perlunya peningkatan kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

**Tabel 1. Pra Survey Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni**

NO	KRITERIA KINERJA GURU	PELAKSANAAN OLEH GURU					
		SD	SMP	SMA	SMK BM	SMK TR	Persentase
1	<b>Kualitas Kerja</b>						
	Menguasai Bahan	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Mengelola Proses belajar mengajar	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Mengelola kelas	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Mempunyai etos kerja tinggi sebagai pendidik, dan berdisiplin	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Kemauan untuk belajar sepanjang hayat	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	40%
2	<b>Ketangkasan</b>						
	Menggunakan media atau sumber belajar	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Menguasai landasan pendidikan	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Merencanakan program pengajaran	YA	YA	YA	YA	YA	100%
3	<b>Gagasan Dalam Kerja</b>						
	Mengelola interaksi belajar mengajar	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Melakukan penilaian hasil belajar siswa	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Memilih materi untuk proses pembelajaran setiap temu muka dengan para siswanya di kelas, di laboratorium, di perpustakaan, dan	YA	YA	YA	YA	YA	100%

	dilapangan olah raga						
	<b>Kompetensi Kerja</b>						
	Menggunakan beberapa metode dalam bekerja	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Memahami dan Melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan	YA	YA	YA	YA	YA	100%
<b>4</b>	Menentukan sumber belajar/ alat peraga dan media teknologi pembelajaran	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	40%
<b>5</b>	<b>Komunikasi</b>						
	Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Menterjemahkan hasil-hasil studi untuk meningkatkan mutu pendidikan.	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	0%
	Mempunyai kecakapan untuk berinteraksi secara positif, mapetik, dan beradab dengan semua penyelenggara kepentingan sekolah dan dengan para anggota profesi lainnya	YA	YA	YA	YA	YA	100%

*Sumber : Data Penelitian (diolah)*

Dalam Tabel 1 memperlihatkan bahwa dari kelima kriteria kinerja guru, terdapat beberapa kriteria yang membutuhkan perhatian untuk lebih ditingkatkan lagi yaitu kualitas kerja, kemampuan kerja dan komunikasi para guru. Pada kriteria kualitas kerja khususnya butir kemauan untuk terus belajar total persentasenya hanya mencapai 40% dari total keseluruhan data. Masih lemahnya kemauan para guru untuk belajar khususnya menambah pengetahuan tentang metode belajar mengajar yang paling mutakhir serta pengetahuan tentang penggunaan teknologi pendidikan. Pada kriteria Kemampuan kerja para guru khususnya dalam penggunaan media teknologi pembelajaran total persentasenya hanya mencapai 40%. Masih lemahnya kemampuan para guru dalam penggunaan sumber dan media belajar berteknologi seperti pemanfaatan komputer atau internet merupakan imbas dari kurangnya minat para guru dalam mempelajari ilmu pendidikan khususnya ilmu komputer dan teknologi pembelajaran. Padahal di era globalisasi ini, system informasi melalui pesatnya perkembangan internet sudah tidak lagi membatasi ruang dan gerak seseorang untuk mendapatkan ilmu pengetahuan. Namun kesempatan ini tampaknya belum dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh para guru karena keterbatasan pengetahuan mengenai teknologi khususnya mengenai ilmu komputer.

Kriteria kinerja yang paling membutuhkan perhatian khusus adalah Komunikasi khususnya kemampuan para guru dalam Menerjemahkan hasil-hasil studi untuk meningkatkan mutu pendidikan. total persentasenya juga hanya mencapai 40%. Masih sangat kurangnya kemampuan guru dalam mempelajari penelitian-penelitian tentang ilmu kependidikan khususnya yang paling efektif dan mutakhir merupakan dampak dari masih rendahnya minat para guru dalam belajar untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam dunia kependidikan. Padahal sebagai seorang guru merupakan suatu kewajiban untuk senantiasa menambah dan memperbaharui pengetahuannya tentang keahlian bidang studi yang diajarkannya, menambah ilmu mengenai metode- metode pengajaran dan pengelolaan kelas serta meningkatkan keahliannya tentang administrasi penunjang pembelajaran. Dimana seluruh pengetahuan tersebut dibutuhkan dalam memutakhirkan kemampuan siswa.

Bila dikaitkan dengan kinerja seorang guru, yang mengemban begitu besarnya harapan dan tuntutan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, membuat kewajiban seorang guru dirasa begitu berat. Namun kompensasi yang guru terima dirasa belum seimbang dengan tuntutan kerja mereka. Dessler (2011: 46) menyatakan bahwa kompensasi pekerja adalah semua bentuk imbalan atau penghargaan bagi pekerja yang didapatkan berdasarkan hasil kerja mereka. Namun yang menjadikan masalah disini adalah tidak seluruh lembaga sekolah memiliki kemampuan untuk memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup para guru disekolahnya. Seperti yang diungkapkan Morice, et al (2003) "Permasalahan yang masih dihadapi oleh kebanyakan sekolah sampai saat ini, termasuk didalamnya adalah rendahnya gaji yang diterima oleh para guru, permasalahan retensi fakultas, perhatian akan kualitas guru, masalah moral, dan tidak adanya system untuk penghargaan dan pengakuan (akan pencapaian kerja para guru)". Tabel 1.2 menginformasikan tentang berbagai kompensasi yang diberikan kepada para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. PENILAIAN KERJA**

Penilaian kerja atau penilaian prestasi kerja atau juga dapat disebut evaluasi kinerja (performance appraisal) merupakan tahapan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam proses manajemen stratejik. Iswanto (2011:5.1) menyatakan penilaian atau evaluasi kerja merupakan aktivitas manajemen sumber daya yang digunakan untuk menentukan sejauh mana seorang karyawan menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Penilaian kerja ditujukan untuk menentukan nilai relatif dari sebuah pekerjaan. Hal tersebut merupakan sebuah perbandingan terhadap pekerjaan yang formal dan sistematis untuk menentukan nilai dari suatu pekerjaan lainnya dan pada akhirnya menghasilkan sebuah hirarki upah atau gaji. (Dessler, 2011:56). Whitmore dalam Hamzah (2014:87) menyatakan bahwa penilaian kerja ini dilakukan perbandingan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Iswanto (2011: 5.6) menyatakan bahwa penilaian kerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Siagian (2013: 225) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai, dimana terdapat berbagai faktor yang menjadi karakteristik penilaian kerja, antara lain:

- 1) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu, yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kualifikasi yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- 2) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
  - a. Penilaian tersebut positif, dapat dijadikan dorongan yang kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi sehingga kesempatan meniti karir dapat lebih terbuka dimasa yang akan datang.
  - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dapat mengambil langkah untuk mengatasi kelemahannya tersebut.
- 3) Bila terdapat salah seorang pegawai merasa mendapat penilaian yang tidak adil, maka diberikan kesempatan bagi pegawai tersebut untuk mengajukan keberatan sehingga akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang telah didapat.
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala tersebut terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- 5) Hasil penilaian kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu ikut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Pihak yang melaksanakan penilaian kerja terhadap bawahannya adalah para pemimpin langsung, hal ini bertujuan agar terwujud obyektifitas yang diinginkan oleh setiap pegawai. Yang bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem penilaian kerja secara terpusat adalah bagian kepegawaian. Pemusatan ini bertujuan untuk menjamin keseragaman yang tidak hanya tercermin pada obyektifitas, juga untuk mempermudah pendokumentasian hasil penilaian kerja setiap orang dalam organisasi (Siagian, 2012:226-227).

## **2. KINERJA**

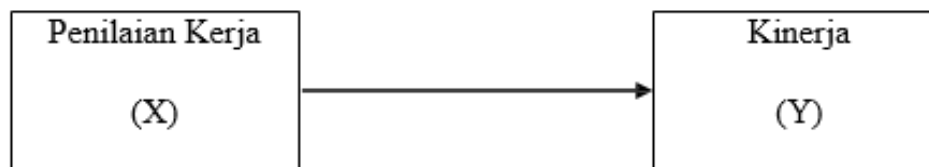
Menurut Bernardin Russel dalam Iswanto (2011: 5.6) Kinerja merupakan hasil catatan atas keluaran dihasilkan pada fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu yang terbatas. Wirawan (2013:732) menyatakan bahwa kinerja merupakan output yang berasal dari berbagai bagian atau komponen dari suatu kewajiabn atau tugas yang dilakukan oleh tenaga kerja atau karyawan.

Lebas dan Euske (2004) dalam Sobirin (2014:1.8-1.9) menyatakan defenisi kinerja yang lebih komprehensif, disebutkan bahwa kinerja merupakan kumpulan dari beberapa tahapan yang menggerakkan seorang pemimpin untuk membuat perintah atau keputusan di masa sekarang agar dapat memperoleh hasil kerja organisasi pada masa mendatang (yakni efektivitas dan efesiensi organisasi). Simamora dalam Hamzah (2014:63) mengemukakan kinerja adalah keadaan atau tahapan perilaku seorang yang wajib di penuhi dengan ketentuan yang harus dilaksanakan.

Hamzah (2014:63) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

Kinerja guru merupakan hasil yang diraih secara optimal dari tugas mengajar. Dalam hal ini kinerja guru adalah tugas yang senantiasa dilaksanakan oleh seorang guru yang memiliki kewajiban dalam mendidik sekaligus melakukan perencanaan, pengelolaan dan pengadministrasian atas kewajiban mendidik tersebut. (Hamzah, 2014: 69). Mitchell dalam Hamzah (2014:68) menyatakan terdapat lima komponen utama dalam mengoptimalkan kinerja guru yaitu mutu kerja, ketangkasan, memiliki gagasan, kecakapan dan berkomunikasi. Dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, kinerja guru dapat ditentukan dari mutu kerja yang dihasilkan berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar, yang berpedoman kepada kompetensi guru profesional. Dengan parameter kinerja guru yang mengacu kepada dua rumusan yaitu rumusan dalam Lokakarya Pendidikan Nasional yang mencakup penguasaan bahan, pengelolaan kegiatan belajar, memahami landasan pendidikan, melakukan perencanaan program pengajaran, sebagai pemimpin kelas, melakukan pengelolaan interaksi belajar mengajar, memberikan penilaian hasil belajar murid, mengimplementasikan bermacam metode dalam pembelajaran, menguasai dan melakukan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan bimbingan, menguasai dan melaksanakan administrasi sekolah, serta menguasai dan dapat menterjemahkan hasil-hasil riset untuk meningkatkan mutu pembelajaran (Tollah dalam Hamzah, 2014 :68-69).

Berdasarkan teori-teori diatas, untuk memperjelas hubungan antar variabel yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat pada kerangka konseptualnya pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### **3. HIPOTESIS**

Setelah pemaparan pada latar belakang, tinjauan pustaka dan kajian teori dalam penelitian ini sehingga dapat dihasilkan hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. H1 = Penilaian kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni
2. H2= Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Penilaian Kerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Pada penelitian ini digunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan untuk mencari tahu nilai variabel penilaian kerja dan kinerja serta hubungan antara variabel-variabel tersebut secara dependent dan independent melalui analisis regresi.

Populasi data yang diteliti adalah semua guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni Kabupaten Deli Serdang yang seluruhnya berjumlah 179 orang.

Pengambilan sampel dengan rumus Slovin, yaitu:

$$N = \frac{n}{1+n \alpha^2}$$

Berdasarkan Rumus Slovin didapatkan total sampel dalam penelitian ini sebanyak 123 orang guru. selanjutnya digunakan Teknik Stratified Proporsional random Sampling. Berikut ini adalah tabel untuk penentuan sampel pada lima tingkatan sekolah yang ada di Yayasan Pendidikan Sinar Husni:

**Tabel 2. Penentuan Sampel**

No	Tingkatan Sekolah	Populasi	Sampel
1	Sekolah Dasar (SD)	13/ 179 x 123	9
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	23/179 x 123	16
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	24/179 x 123	17
4	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ekonomi	34/179 x 123	23
5	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	85/179 x 123	58
	<b>Jumlah</b>	<b>179</b>	<b>123</b>

*Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)*

Pengujian validitas dan reabilitas instrumen dengan menggunakan teknik alpha dalam Statistical Package for the Social Science (SPSS). Untuk mengukur instrumen pada penelitian ini digunakan skala interval, Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan yang masing-masing memiliki jarak 1 interval. Jenis pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang pilihan jawabannya telah disediakan yang dipersempit dengan memberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu sehingga dapat mengarahkan responden untuk menjawab.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan untuk pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji R<sup>2</sup> untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas dimana  $0 < R^2 < 1$  dan analisis regresi (regression analysis). Analisis regresi merupakan teknik yang digunakan dalam persamaan matematik yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel-variabel. Teknik analisis regresi untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan baik, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dalam suatu fenomena yang kompleks. Jika X adalah variabel bebas dan Y adalah variabel terikat, maka terdapat hubungan antara fungsional antara X dan Y dimana variasi dari X akan diiringi pula oleh variasi dari Y.

## HASIL

### **Uji thitung (Uji Parsial) Persamaan Struktural Pertama Pengaruh kompensasi (X3) terhadap motivasi (Y)**

$H_0 = b = 0$  (Penilaian kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni)

$H_1 = b \neq 0$  (Penilaian kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Penilaian kerja memiliki thitung 2,10 sedangkan ttabel 1,979. Berarti thitung > ttabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disimpulkan bahwa penilaian kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan Struktural Ketiga

$H_0 = b = 0$  (Penilaian kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni)

$H_1 = b \neq 0$  (Penilaian kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni)

**Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Struktural Ketiga**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	.287	.263	.30764

Berdasarkan hitungan yang terdapat pada Tabel 3 dapat terlihat nilai Adjust R Square ( $R^2$ ) 0,263. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni dengan cara menghitung Koefisien Determinasi yaitu 26,3 %, berarti bahwa pengaruh variabel-variabel penilaian kerja terhadap kinerja secara simultan adalah 26,3%. Sedangkan sisanya (73,3 %) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model seperti: faktor individu (kompetensi, pengetahuan, kemampuan menjalankan tugas, komitmen dan motivasi diri karyawan), faktor tim kerja dimana para guru mendapatkan dukungan yang besar dari rekan sesama guru dalam menjalankan tugasnya, faktor sistem organisasi dimana organisasi selalu menjaga jalannya sistem dalam organisasi agar dapat berjalan dengan lancar untuk mencapai kinerja yang baik.

Nilai  $R^2$  total 0,553 artinya bahwa variabel kinerja yang dijelaskan oleh variabel penilaian kerja 55,3 % dan sisanya (44,7 %) dijelaskan oleh faktor lain diluar model seperti: faktor individu (kompetensi, pengetahuan, kemampuan menjalankan tugas, komitmen dan motivasi diri karyawan), faktor tim kerja dimana para guru mendapatkan dukungan yang besar dari rekan sesama guru dalam menjalankan tugasnya, faktor sistem organisasi dimana organisasi selalu menjaga jalannya sistem dalam organisasi agar dapat berjalan dengan lancar untuk mencapai kinerja yang baik, dan faktor terakhir yang berpengaruh terhadap kinerja para guru diluar model dalam penelitian ini adalah faktor situasi (konteks) dimana organisasi memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan yang berasal dari faktor eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi dan persaingan.

#### Uji Koefisien Jalur secara Simultan (Uji F)

$H_0 = b = 0$  (Penilaian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni)



$H1 = b \neq 0$  (Penilaian Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni)

**Tabel 4. Kelayakan Model ANOVA persamaan Struktural Ketiga**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.497	4	1.124	11.878	.000 <sup>b</sup>
Residual	11.168	118	.095		
Total	15.665	122			

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 11.878 dan nilai signifikansi 0.000 dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh nilai Ftabel 2.45 . Hal ini menunjukkan Fhitung > Ftabel yaitu nilai Fhitung =11.878 > nilai Ftabel = 2.45 leh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Dengan demikian model regresi sudah layak dan benar. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

### Analisis Regresi

Variabel dependent dan independent dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pertama diperoleh angka variabel penilaian kinerja terhadap Kinerja sebesar 0.234, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Atau  $X \quad Y=0.256$

## KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa saran yang diberikan, antara lain:

1. Agar lebih ditingkatkan lagi indikator yang memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap penilain kerja. Dalam hal ini baik kepala sekolah maupun pihak Yayasan Pendidikan Sinar Husni dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap penilaian kerja kepada para guru untuk meningkatkan kinerja para guru.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan informasi bahwa penilaian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Atau dengan kata lain penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni, yang

berarti kinerja guru di Yayasan Sinar Husni dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja guru, misalnya budaya organisasi, iklim organisasi, lingkungan kerja, perilaku kompetensi ataupun pendidikan dan pelatihan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Biswas, Basker, D (2013), *Compensation And Benefit Design*, Diakses pada 12 September 2014 dari <http://books.google.co.id/books>
- [2] Damayanti, Puji Agiel et al (2013), *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*, *Jurnal Universitas Sebelas Maret*, Vol.2, No.1, Solo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret.
- [3] Dessler, Gary (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Indeks*, Jakarta.
- [4] Hamzah, Uno B dan Lamatenggo, Nina (2014), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [5] Hasibuan, H. Malayu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Iswanto , Yun (2011), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- [7] Nur, Ilham (2007), *Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Kinerja Karyawan di PT.Petrokimia Gresik*, Surabaya: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
- [8] Morice, Linda C., Murray, James E (2003), *Compensation and Teacher Retention: A Success Story*, *Educational Leadership*, Vol. 60, Diakses pada 11 September 2014 dari <http://web.a.ebscohost.com/ehost/>
- [9] Risqon, Mochamad dan Purwadi, Didik (2012), *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Vol. 13, No.1, Surakarta: Universitas Muhammadiyah
- [10] Robbins, Stephen P dan Mary Coulter (2010), *Manajemen edisi ke-10*, Erlangga, Jakarta.
- [11] Sobirin, Achmad (2014), *Manajemen Kinerja edisi ke- 1*, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan. Singh (2007). *Compensation And Reward Management 1st edition*, Diakses 12 September 2014 dari

- [12] <http://books.google.co.id/books>.
- [13] Teguh, I Gede Aria. (2009). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Teknisi Pemegang lisensi di PT.GMF AeroAsia Denpasar, Diakses pada 10
- [14] Oktober 2014, dari <http://www.pustaka.ut.ac.id/>
- [15] Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). PENGARUH SEMANGAT KERJA, KEJELASAN PERAN, FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS POTENSI UTAMA. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(1), 01-14.
- [16] Wirawan (2013), *Kepemimpinanan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*, Rajawali , Jakarta.