

Hubungan Kompetensi dan Etos Kerja dengan Kinerja Pengawas

Disubmit 7 Oktober 2023, Direvisi 14 Oktober 2023, Diterima 14 Oktober 2023

Fauziatul Mumtahanah^{1*}, Syadeli Hanafi², Yayat Ruhiat³

¹SMKN 1 Anyer, Serang, Indonesia

^{2,3}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

Email Korespondensi: *fauziyatulmumtahanah64@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Hubungan antara kompetensi dengan kinerja pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang; 2) Hubungan antara etos kerja dengan kinerja pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang; 3) Hubungan antara kompetensi dan etos kerja secara bersama-sama dengan kinerja pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang. Metode penelitian ini adalah penelitian korelasional. Jumlah sampel penelitian ditetapkan 22 pengawas sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang. 2) terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang. 3) terdapat hubungan positif antara kompetensi dan etos kerja secara bersama-sama dengan kinerja pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kinerja Pengawas Sekolah, Kompetensi

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi pada beberapa sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang, banyak ditemukan permasalahan yang terjadi di lapangan yang berhubungan dengan pengawas, salah satunya mutu pendidikan di sekolah-sekolah yang dilihat dari kinerja guru dan/atau kepala sekolah masih kurang. Kurangnya kinerja guru dan/atau kepala sekolah terlihat dari kegiatan pembelajaran, administrasi sekolah, dan laporan yang disusun oleh guru dan/atau kepala sekolah masih kurang baik. Hal ini tidak terlepas dari peran pengawas sekolah dalam memberikan bimbingan dan juga pengawasan (Elviya & Nurhikmahyanti, 2014). Dampak yang terjadi dapat dimungkinkan kurangnya kinerja pengawas itu sendiri. Adapun hal yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pengawas sekolah adalah kompetensi pengawas dalam melakukan pengawasan disekolah dan etos kerja pengawas. Permasalahan di atas berdampak pada mutu pendidikan khususnya mutu proses pembelajaran di sekolah.

Tuntutan yang harus dipenuhi dalam kemampuan dan profesional dalam kinerja sangat dibutuhkan untuk menunjang sebuah kesuksesan pengelolaan pembelajaran. Rendahnya mutu pendidikan di pengaruhi dari kinerja guru yang kurang baik sehingga proses pembelajaran terhambat dan pengelolaan kelas tidak kondusif akibatnya materi tidak tersampaikan dengan tepat kepada para peserta didik yang berada di dalam kelas (Suradi, 2018). Tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang guru tentunya tidak mudah bagi seorang guru dapat melakukan semua hal tersebut, dibutuhkan suatu cara atau teknik yang tepat yang harus dikuasai oleh seorang

guru untuk menunjang aktifitasnya ketika melakukan pengajaran di sekolah (Karimulah & Ummah, 2022).

Cara atau teknik tersebut dapat diperoleh dari pembinaan yang dilakukan kepala sekolah. Namun kenyataan di lapangan pembinaan kepala sekolah terhadap guru masih kurang. Kepala sekolah hanya memberikan tugas bersifat administratif saja kepada guru tanpa memberikan pembinaan (Fahmi dkk, 2018; Amini dkk, 2021). Dari hal tersebut terlihat bahwa kinerja guru dan kepala sekolah yang rendah. Kinerja kepala sekolah dan guru yang rendah dipengaruhi oleh faktor pengawasan yang lemah pula. Peran dan kepemimpinan kepala sekolah dan aktivitas guru dalam proses pembelajaran, sebagian besar tanpa pengawasan yang memadai. Program pengawasan berupa supervisi yang dilakukan pengawas sekolah, umumnya terlaksana hanya untuk memenuhi kewajiban administratif. Mestinya, supervisi dilakukan secara terprogram (Nugraha, 2014). Hasilnya, dianalisis sebagai bahan perbaikan pembelajaran selanjutnya.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pengawas sekolah dalam melakukan pengawasan dan pembinaan kepada kepala sekolah dan guru belum menunjukkan kinerja yang optimal atau dapat dikatakan kinerja pengawas sekolah masih dalam kualitas yang rendah. Kinerja pengawas sekolah dapat terbantu oleh pengaruh faktor pendukung berupa komitmen kepala sekolah dan guru-guru yang tetap konsisten dalam menjalankan tugas (Bachri, 2022).

Sebagaimana menurut Siahaan (2006) bahwa kinerja pengawas terkadang 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. Akhir dari pelaksanaan kinerja pengawas adalah terciptanya personil sekolah yang dapat melaksanakan tugas sebagaimana tuntutan kinerjanya, sehingga tercipta situasi yang kondusif untuk melakukan perubahan menuju ke arah yang lebih efektif bagi manajemen persekolahan (Pakaya, 2019).

Kinerja pengawas satuan pendidikan yang profesional tampak dari unjuk kerjanya sebagai pengawas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menampilkan prestasi kerja atau performance hasil kerja yang baik, serta berdampak pada peningkatan prestasi dan mutu sekolah binaannya (Setiawati, 2019; Azifah, 2021). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawas satuan pendidikan/sekolah, diperlukan kompetensi-komptensi dasar yang dipersyaratkan sebagai pengawas profesional. Oleh sebab itu, kompetensi pengawas sekolah perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Tanpa memiliki kompetensi profesional dalam hal kepengawasan, para pengawas akan sulit meningkatkan kinerjanya

sehingga langsung maupun tidak langsung tidak akan berdampak terhadap mutu kinerja sekolah atau satuan pendidikan yang dibinanya.

Kompetensi yang harus dikuasai agar menjadi pengawas yang professional, diantaranya kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, dan kompetensi evaluasi pendidikan serta kompetensi penelitian dan pengembangan (Lubis, 2022). Kompetensi-kompetensi tersebut memiliki butir-butir tersendiri yang juga harus dimiliki dan diusahakan oleh para pengawas sekolah. Dengan demikian para pengawas akan menjadi pengawas yang professional dengan memahami dan menerapkan kompetensi tersebut.

Pengawas dalam meningkatkan kinerjanya diharapkan memiliki kecermatan dalam melihat kondisi sekolah, memiliki program perencanaan kepengawasan, kemampuan melaksanakan kompetensi serta etos kerja yang baik dengan setiap individu di sekolah. Sebagaimana Menurut Tasmara (2002) etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta suatu cara yang tercermin dalam mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja pengawas sangat penting dalam meningkatkan kinerja pengawas mengingat bahwa etos kerja merupakan suatu konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja pengawas sekolah yang khas (Sinamo, 2003). Etos kerja merupakan bagian yang pantas menjadi perhatian dalam keberhasilan pengawas sekolah (Fauzi, 2019).

Emosi pengawas yang merupakan salah satu etos kerja diharapkan lebih stabil dalam menghadapi berbagai persoalan dalam menjalankan tugas sebagai pengawas sekolah. Sebagaimana etos kerja yang baik tercermin untuk melakukan kinerja yang baik. Sehingga dari permasalahan yang ada di lapangan, hal yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pengawas sekolah adalah kompetensi pengawas dalam melakukan pengawasan disekolah dan etos kerja pengawas. Permasalahan di atas berdampak pada mutu pendidikan khususnya mutu proses pembelajaran di sekolah.

Penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja kerja yang dikaitkan dengan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja kerja telah dilakukan oleh Arischa (2013: 13) tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Tarigan (2013) meneliti tentang keterkaitan kompetensi supervisi akademik dan sikap

berkomunikasi dengan kinerja kerja pengawas. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi supervisi akademik dan sikap berkomunikasi dengan kinerja kerja pengawas.

Berdasarkan paparan tersebut, tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan kompetensi dan etos kerja pengawas dengan kinerja kerja pengawas. Hal ini dikarenakan pentingnya beberapa factor yang mempengaruhi kinerja kerja pengawas sebagai bagian penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Mengingat masih sedikit penelitian yang menghubungkan kompetensi dan etos kerja secara bersamaan dengan kinerja kerja pengawas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi pengawas (X1) dan etos kerja pengawas (X2). Adapun variable terikatnya adalah kinerja pengawas (Y1). Penelitian deskriptif korelasional ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengawas yang ada di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang dengan jumlah pengawas di Sekolah Menengah Pertama sebanyak 13 pengawas, pengawas di Sekolah Menengah Atas sebanyak 5 pengawas, dan pengawas di Sekolah Menengah Kejuruan sebanyak 4 pengawas. Sehingga jumlah populasi keseluruhan adalah 22 pengawas. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, artinya teknik ini tidak memberikan kesempatan sama bagi semua anggota untuk dipilih menjadi sampel. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka data yang digunakan adalah data populasi sebanyak 22 pengawas. Jenis instrumen yang digunakan berupa soal kuisisioner tertutup. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Untuk menganalisis masalah penelitian ini digunakan analisis deskripsi penelitian dengan metode analisis regresi linear berganda (*Pearson Product Moment*) dengan pengolahan data menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data yang akan di sajikan dalam penelitian ini adalah hasil penelitian untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. data yang di sajikan berupa data mentah yang di olah menggunakan tehnik statistic deskripsi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisisioner untuk mengukur variabel X1 berupa kompetensi pengawas, X2 berupa etos kerja pengawas, dan variabel Y berupa kinerja pengawas sekolah. Sampel pada penelitian ini berjumlah keseluruhan 22 pengawas yang berasal dari 13 pengawas SMP, 5 pengawas SMA, dan 4 pengawas SMK di

lingkungan dinas pendidikan Kota Serang. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif korelasi. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner yang diberikan kepada pengawas dan telah diuji coba serta di analisis validitas dan reliabilitasnya. Adapun hasil rata-rata, median, modus, simpangan baku, varians nilai maksimum dan nilai minimum dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Kompetensi, Etos Kerja dan Kinerja Pengawas Sekolah

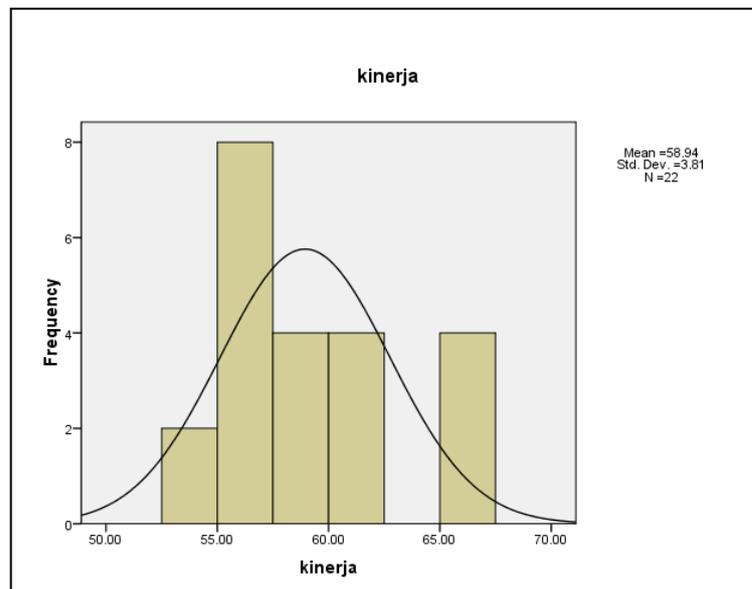
		kinerja	kompetensi	Etos kerja
<i>N</i>	<i>Valid</i>	22	22	22
	<i>Missing</i>	0	0	0
<i>Mean</i>		58,9409	68,2591	71,4136
<i>Median</i>		5,8000E1 ^a	65,6000 ^a	70,5000 ^a
<i>Mode</i>		60,00	60,00 ^b	58,00 ^b
<i>Variance</i>		14,518	55,455	87,276
<i>Minimum</i>		53,30	59,10	58,00
<i>Maximum</i>		66,70	80,40	86,70
<i>Sum</i>		1.296,70	1.501,70	1.571,10
<i>Percentiles</i>	25	5,6467E1 ^c	61,6667 ^c	63,3250 ^c
	50	58,0000	65,6000	70,5000
	75	60,3500	76,3667	78,2333

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

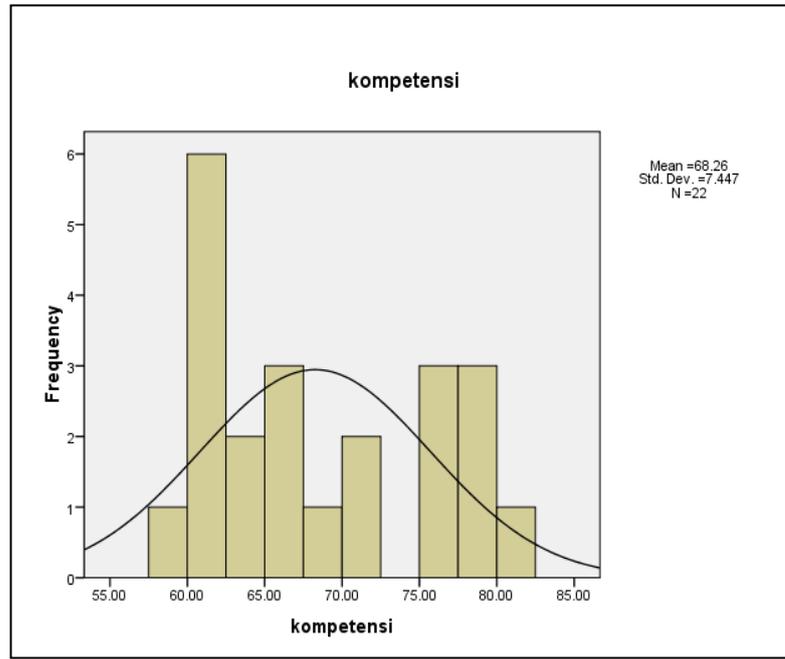
c. Percentiles are calculated from grouped data.

Berdasarkan Tabel 1, kinerja pengawas SMP, SMA dan SMK di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Serang diperoleh rata-rata sebesar 58,9, median yang diperoleh sebesar 58 dan modusnya adalah 60, varians sebesar 14,5. Nilai minimum kinerja pengawas sebesar 53,3 dan nilai maksimum sebesar 66,7. Gambar 1 disajikan penyebaran skor kinerja pengawas secara visual dalam bentuk histogram.



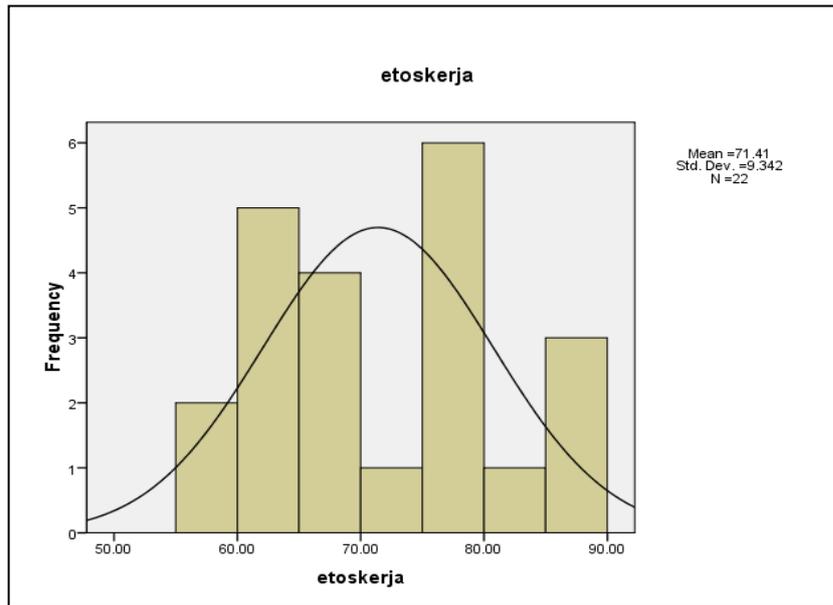
Gambar 1. Histogram kinerja pengawas

Berdasarkan Gambar 1, bahwa kompetensi pengawas SMP, SMA dan SMK di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Serang diperoleh rata-rata sebesar diperoleh rata-rata sebesar 68,26, median yang diperoleh sebesar 65,6 dan modusnya adalah 60. varians sebesar 55,4. Nilai minimum kompetensi pengawas sebesar 59,1 dan nilai maksimum sebesar 80,4. Gambar 2 disajikan skor kompetensi pengawas secara visual dalam bentuk histogram.



Gambar 2. Histogram kompetensi pengawas

Berdasarkan Gambar 2, bahwa etos kerja pengawas SMP, SMA dan SMK di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Serang diperoleh rata-rata sebesar 71,4, median yang diperoleh sebesar 70,5 dan modusnya adalah 58. Dengan varians sebesar 87,2. Nilai minimum kinerja pengawas sebesar 58 dan nilai maksimum sebesar 86,7. Gambar 3 disajikan skor etos kerja pengawas secara visual dalam bentuk histogram.



Gambar 3. Histogram etos kerja pengawas

Uji prasyarat pada penelitian ini adalah uji normalitas. Hasil analisis data uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 2. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang di selidiki berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji ini, digunakan tehnik Shapiro-Wilk untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data tiap-tiap variabel, adapun interpretasinya adalah nilai signifikasi perhitungannya lebih besar dari taraf signifikasi (0,05), yang artinya distribusi frekuensi data penelitian normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality			
			Shapiro-Wilk	
	Kinerja	<i>Statistic</i>	Df	Sig.
Kompetensi	55,3	0,881	3	0,328
	56,7			
	57,3			
	58			
	60			
	65,7			
Etos kerja	55,3	0,863	3	0,275
	56,7			
	57,3			
	58			
	60			
	65,7			

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui antara kompetensi dengan kinerja pengawas nilai signifikan untuk uji normalitas adalah 0,328, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05,

sehingga data antara kompetensi dengan kinerja pengawas berdistribusi normal. Begitupun dengan uji normalitas antara etos kerja dengan kinerja pengawas nilai signifikasinya adalah 0,275. nilai signifikais tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga data antara etos kerja dengan kinerja pengawas berdistribusi normal.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan melihat seberapa kuat hubungan antar variabel tersebut. Pada penelitian ini untuk menjawab hipotesis pertama adalah melihat ada atau tidaknya hubungan antara kompetensi pengawas dengan kinerja pengawas sekolah. hasil analisis korelasi untuk kompetensi pengawas dengan kinerja pengawas sekolah dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Korelasi Kompetensi Pengawas dengan Kinerja Pengawas Sekolah

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	Mean <i>Square</i>	F	Sig.
Regression	89.624	1	89.624	8.327	0,009 ^a
Residual	215.249	20	10.762		
Total	304.873	21			

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi*

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja pengawas sekolah di dinas lingkungan pendidikan Kota Serang. Hal ini terlihat dari nilai signifikasi 0,009 yang lebih kecil dari taraf signifikasi 0,05. nilai signifikasi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam hal ini kompetensi terhadap kinerja, maka dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Koefisien determinasi kompetensi terhadap kinerja pengawas sekolah

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,42 ^a	0,294	0,259	3,28062

a. *Predictors: (Constant), kompetensi*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai R adalah 0,542 dan R square 0,294 yang artinya sebesar 29.4% variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang, adapun sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Setelah diketahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, selanjutnya dianalisis Tabel 5 untuk mengetahui persamaan regresi yang dihasilkan yang berperan dalam prediksi penambahan nilai dari variabel Y jika variabel X bertambah.

Tabel 5. Koefisien Persamaan Korelasi Kompetensi Pengawas

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	40,005	6,599		6,062	0,000
Kompetensi	0,277	0,096	0,542	2,886	0,009

a. *Dependent Variable:* kinerja

Berdasarkan Tabel 5 didapatkan persamaan korelasi $Y = 40,005 + 0,277X$ yang artinya jika tidak ada faktor kompetensi maka kinerja pengawas sebesar 40. Jadi, dapat diketahui pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang telah memiliki nilai sebesar 40. Selain itu setiap penambahan 1 nilai kompetensi, maka nilai kinerja pengawasnya sebesar 0,277.

Pada penelitian ini untuk menjawab hipotesis kedua yaitu untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara etos kerja pengawas dengan kinerja pengawas sekolah. Hasil analisis korelasi untuk etos kerja pengawas dengan kinerja pengawas sekolah dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Uji Korelasi Etos Kerja Pengawas dengan Kinerja Pengawas Sekolah

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	88,625	1	88,625	8,197	0,010 ^a
<i>Residual</i>	216,248	20	10,812		
Total	304,873	21			

a. *Predictors:* (Constant), etoskerja

b. *Dependent Variable:* kinerja

Tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja pengawas dengan kinerja pengawas sekolah di dinas lingkungan pendidikan Kota Serang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam hal ini etos kerja terhadap kinerja, maka dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Etos Kerja terhadap Kinerja Pengawas Sekolah

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,539 ^a	0,291	0,255	3,28822

a. *Predictors:* (Constant), Etos Kerja

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai R adalah 0,539 dan R square 0,291 yang artinya sebesar 29,1% variabel etos kerja mempengaruhi kinerja pengawas sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Serang, adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah diketahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, selanjutnya dianalisis Tabel 7 untuk mengetahui persamaan regresi yang dihasilkan yang berperan dalam prediksi penambahan nilai dari variabel Y jika variabel X bertambah.

Tabel 8. Koefisien Persamaan Korelasi Etos Kerja dengan Kinerja Pengawas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	43,237	5,530		7,819	0,000
	Etoskerja	0,220	0,077	0,539	2,863	0,010

a. *Dependent Variable:* kinerja

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan persamaan korelasi $Y = 43,237 + 0,220X$ yang artinya jika tidak ada faktor etos kerja maka kinerja pengawas sebesar 43,237. Jadi, dapat diketahui pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang telah memiliki nilai sebesar 43,237. Selain itu, setiap penambahan 1 nilai kompetensi, maka nilai kinerja pengawasnya sebesar 0,220.

Pada penelitian ini untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara kompetensi dan etos kerja pengawas dengan kinerja pengawas sekolah. Hasil analisis regresi linear untuk kompetensi dan etos kerja pengawas dengan kinerja pengawas sekolah dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji Korelasi Kompetensi dan Etos Kerja Pengawas dengan Kinerja Pengawas Sekolah

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	101,274	2	50,637	4,725	0,022 ^a
	<i>Residual</i>	203,599	19	10,716		
	<i>Total</i>	304,873	21			

a. *Predictors:* (Constant), kompetensi, etoskerja

Tabel 9 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi dan etos kerja pengawas bersama-sama dengan kinerja pengawas sekolah di dinas lingkungan pendidikan Kota Serang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,022 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel X terhadap variabel Y tersebut. Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel terhadap variabel Y dalam hal ini kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja, maka dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja

<i>Model Summary^b</i>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,576 ^a	0,332	0,262	3,27349

a. *Predictors:* (Constant), Kompetensi, Etos Kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui nilai R adalah 0,576 dan R square 0,332 yang artinya sebesar 33.2% variabel kompetensi dan etos kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang, adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah diketahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y,

selanjutnya dianalisis Tabel 11 untuk mengetahui persamaan korelasi yang dihasilkan yang berperan dalam prediksi penambahan nilai dari variabel Y jika variabel X bertambah.

Tabel 11. Koefisien Persamaan Korelasi Kompetensi dan Etos Kerja dengan Kinerja Pengawas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,229	6,627		5,920	0,000
Kompetensi	0,160	0,148	0,313	1,086	0,291
Etos kerja	0,123	0,118	0,301	1,043	0,310

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 11 didapatkan persamaan korelasi $Y = 39,229 + 0,160X_1 + 0,123X_2$ yang artinya jika tidak ada faktor kompetensi dan etos kerja maka kinerja pengawas sebesar 39,229. Jadi, dapat diketahui pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang telah memiliki nilai sebesar 39,229.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan uraikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kompetensi dan etos kerja pengawas dengan kinerja pengawas SMP, SMA dan SMK di lingkungan dinas pendidikan Kota Serang. Dari hasil analisis data dapat dibuktikan bahwa kompetensi pengawas memberikan kontribusi terhadap kinerja pengawas sekolah. Besarnya kontribusi kompetensi pengawas sekolah terhadap kinerja pengawas sekolah dapat dilihat dari koefisien determinasi sebesar 29,4%. Dalam hal ini kompetensi sudah memberikan kontribusi yang cukup untuk meningkatkan kinerja pengawas. Sisanya yang mempengaruhi kinerja pengawas sekolah adalah variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi dan sebagainya namun variabel-variabel tersebut tidak di uji. Besar kontribusi kompetensi pengawas yang hanya sebesar 29,4% diduga berkaitan dengan sumber daya yang terbatas pada setiap dinas pendidikan, baik sumber daya manusia, sumber daya keuangan maupun sumber daya informasi. Selain itu komitmen dinas pendidikan terhadap pentingnya peran pengawas dalam meningkatkan mutu pendidikan terkesan kurang optimal oleh karena itu, posisi, peran dan eksistensi pengawas kurang mendapat perhatian dibandingkan dengan guru dan kepala sekolah sehingga kompetensi yang dimiliki pengawas hanya memberikan kontribusi yang rendah terhadap kinerja pengawas.

Hasil penelitian ini menyatakan adanya kontribusi kompetensi pengawas terhadap kinerja pengawas walaupun rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2007) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya; kemampuan fisik, kemampuan mental (intelegensi) dan keterampilan, demografis seperti umur, jenis kelamin dan budaya, lingkungan pekerjaan seperti peraturan, dan lingkungan non pekerjaan seperti keluarga.

Kemampuan fisik, kemampuan mental (intelegensi) dan keterampilan tersebut merupakan bagian dari kompetensi pengawas.

Oleh sebab itu kinerja pengawas perlu di tingkatkan untuk meningkatkan mutu pendidikan. kontribusi kompetensi pengawas sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pengawas. Sebagaimana sejalan dengan pengertian kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Kompetensi pengawas terdiri dari dimensi kepribadian, supervise manajerial, supervise akademik, dan evaluasi pendidikan. Dimana keempat kompetensi ini perlu dimiliki oleh pengawas sekolah guna menunjang kinerja pengawas sekolah tersebut. Berkaitan dengan hasil penelitian ini maka pengawas sekolah perlu meningkatkan kompetensinya untuk dapat meningkatkan kinerja pengawas. Sebagaimana menurut Wahjosumidjo (2012) bahwa kinerja pengawas diartikan sebagai unjuk kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pengawas yang tercermin dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, kreativitas dan aktivitasnya dalam proses kepengawasan, komitmen dalam melaksanakan tugas, karya tulis ilmiah yang dihasilkan serta dampak kiprahnya terhadap peningkatan prestasi sekolah yang menjadi binaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2013) meneliti tentang Hubungan Kompetensi Supervisi Akademik dan Sikap Berkomunikasi dengan Kinerja Kerja Pengawas di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi supervisi akademik dan komunikasi dengan kinerja pengawas.

Telah dianalisis data dan dapat dibuktikan pula bahwa etos kerja pengawas memberikan kontribusi terhadap kinerja pengawas sekolah. Besarnya kontribusi etos kerja pengawas sekolah terhadap kinerja pengawas sekolah dapat dilihat dari koefisien determinasi sebesar 29.1%. Dalam hal ini etos kerja sudah memberikan kontribusi yang cukup untuk meningkatkan kinerja pengawas. Sisanya yang mempengaruhi kinerja pengawas sekolah adalah variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi dan sebagainya namun variabel-variabel tersebut tidak di uji. Besar kontribusi etos kerja pengawas yang hanya sebesar 29,1% diduga berkaitan dengan pengawas sekolah belum di fungsikan secara optimal oleh manajemen pendidikan di daerah, hal lain dimungkinkan karena tidak tercantumnya anggaran untuk pengawas sekolah

dalam anggaran belanja daerah. Serta adanya anggapan bahwa institusi ini merupakan tempat menimbun sejumlah aparatur yang tidak terpakai lagi sehingga hal ini di duga mengakibatkan rendahnya kontribusi etos kerja pengawas terhadap kinerja pengawas.

Hasil penelitian ini menyatakan adanya kontribusi etos kerja pengawas terhadap kinerja pengawas walaupun rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinamo (2011) yang menyatakan bahwa etos kerja pengawas sekolah merupakan suatu konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja. Paradigm kerja yang positif yang diwujudkan dalam perilaku kerja akan mampu meningkatkan kinerja kerja pengawas sehingga etos kerja merupakan bagian yang pantas menjadi perhatian dalam keberhasilan pengawas sekolah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Dalam penelitian yang dilakukan oleh Octarina (2013) meneliti tentang Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Sarolangun menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Terdapat hubungan kompetensi dan etos kerja secara bersama-sama dengan kinerja pengawas sekolah. Dari hasil analisis regresi multiple ganda dapat diketahui bahwa kedua variabel X tersebut memiliki kontribusi sebesar 33.2% terhadap kinerja pengawas sekolah. Persentase lainnya dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pengawas sekolah seperti kepuasan kerja, motivasi dan sebagainya namun factor-faktor tersebut tidak di uji. Kontribusi kompetensi dan etos kerja pengawas yang hanya memberikan kontribusi sebesar 33.2% di duga karena kurangnya penghargaan dan perhatian terhadap peran pengawas sekolah.

Dalam penelitian ini kompetensi dan etos kerja pengawas tetap memberikan kontribusi walaupun rendah. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikemukakan bahwa ketika kompetensi dan etos kerja yang baik ada pada diri pengawas sekolah, maka dapat diprediksikan bahwa kinerja pengawas sekolah tersebut baik pula. Oleh karena itu, perlu diadakannya suatu pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan kompetensi dan etos kerja pengawas sekolah sehingga kinerja pengawas sekolah juga meningkat.

Perlu diingat dari sisi lain, bahwa bukan hanya kompetensi dan etos kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pengawas sekolah. terdapat faktor lain yang juga menunjang peningkatan kinerja pengawas sekolah. hal ini perlu dilakukan analisis lebih lanjut dan observasi yang baik, sehingga nantinya akan ditemukan kompleksitas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pengawas sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan

sekolah. sebagaimana menurut Robins (2007), pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya; kemampuan fisik, kemampuan mental (intelegensi) dan keterampilan, demografis seperti umur, jenis kelamin dan budaya, lingkungan pekerjaan seperti peraturan, dan lingkungan non pekerjaan seperti keluarga.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan uraian pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pengawas dengan kinerja pengawas SMP, SMA dan SMK di lingkungan dinas pendidikan kota Serang. Hal ini berarti jika kompetensi pengawas sekolah meningkat maka kinerja pengawas sekolah akan meningkat pula. Selain itu, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja pengawas dengan kinerja pengawas SMP, SMA dan SMK di lingkungan dinas pendidikan kota Serang. Artinya, jika etos kerja pengawas sekolah meningkat maka kinerja pengawas sekolah akan meningkat pula. Ditambah, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan etos kerja pengawas secara bersama-sama dengan kinerja pengawas SMP, SMA dan SMK di lingkungan dinas pendidikan kota Serang. Artinya, jika kompetensi dan etos kerja pengawas sekolah secara bersama-sama meningkat kinerja pengawas sekolah akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, A., Arintonang, M. P., & Prasetia, I. (2021). Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Binjai. *Jurnal Guru Kita PGSD*, 6(1), 19-27.
- Azifah, N. (2021). Kinerja Pengawas Sekolah dan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Bachri, R. A. K. (2022). *Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Dalam Pelaksanaan Supervisi Manajerial Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Sidenreng Rappang* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Elviya, D., & Nurhikmahyanti, D. (2014). Peran Pengawas Sekolah Dalam Penilaian Kinerja Guru Di Sdn Sukowati Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), 49-60.
- Fahmi, C. N. F. C. N., Nurliza, E. N. E., AR, M. A. M., & Usman, N. U. N. (2018). Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Serambi Ilmu*, 19(2), 104-119.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Sikap Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati (Doctoral dissertation, IAIN Kudus).
- Karimulah, A., & Ummah, N. I. (2022). Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Untuk Memotivasi Belajar Siswa

MTs Muqoddimatul Akhlak Curah Wungkal Silo Jember. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 13-34.

- Lubis, Z. (2022). Upaya Pengawas Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Administrasi Sekolah Melalui Supervisi Manajerial Di 3 SMA Binaan Kota Medan Tahun Pelajaran 2021/2022. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(2), 154-166.
- Nugraha, M. S. (2014). Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 39-68.
- Octarina, A. 2013. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Tesis. Program pascasarjana Universitas Galuh. Jawa Barat.
- Pakaya, S. (2019). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Kontrak Produktif Melalui Implementasi PIGP di SMKN2 Wonosari. *Jambura Journal of Educational Chemistry*, 1(2), 41-48.
- Robbins, S.P. 2007. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Setiawati, I. (2021). Manajemen Pengawasan Terhadap Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Siswa. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 1(10), 1-211.
- Siahaan, A. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Sinamo, J. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Suradi, A. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar Negeri 79 Kota Bengkulu. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 5(1), 13-29.
- Tarigan, C.S.B. 2013. Hubungan Kompetensi Supervisi Akademik dan Sikap Berkomunikasi dengan Kinerja Pengawas di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *PedoPelangi Pendidikan.20 (1)*. 41-54.
- Tasmara, T. 2012. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf.
- Wahjosumidjo, 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.