

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN EFEKTIFITAS KERJA PENGAWAS SEKOLAH DI KOTA PEKANBARU

Desti Irja*

Abstract: The problem that will be discussed in this research is whether or not there is a relationship between work motivation and effectiveness of work supervision in Pekanbaru. The objective of the research is to analyze the relationship between work motivation and effectiveness of work supervision in Pekanbaru. The research concludes that there is a positive correlation between; and work motivation (X) and effectiveness of work supervision (Y). This research uses survey with proportional technique. The population of this research is school supervisors in Pekanbaru. The sample of the research is 40 of the population selected by using simple random sampling. The instrument of research use the modification of Gutman scale mode questioner to take the data about work motivation and effectiveness of work supervision. This study used simple correlation, partial correlation, and double correlation technique in analyzing the data. The result of analyzing data concludes that (1) there is positive correlation between work motivation and effectiveness of school work supervision where regression standard $\hat{y} = 57,58 + 0.48X_1$, correlation coefficient $r_{a1} = 0.52$ and significant level $\alpha = 0.01$.

Keywords: *Work Motivation, Work Effectiveness, School Supervisor, Performance Teaching Poces*

Mutu pendidikan merupakan salah satu isu yang sangat kompleks serta melibatkan berbagai komponen pendidikan yang saling tergantung satu dengan yang lainnya. Salah satu komponen pendidikan yang ikut mempengaruhi keberhasilan sekolah adalah pengawas sekolah. Jabatan pengawas adalah jabatan fungsional dimana dalam struktur organisasi dinas pendidikan terlihat bahwa pengawas memiliki tugas utama membina dan membantu sekolah meningkatkan kinerja pada umumnya serta membina dan meningkatkan kinerja kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu tugas pokok pengawas sekolah adalah melakukan penilaian dan pembinaan penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah sekolah tertentu baik negeri maupun swasta. Keberhasilan atau efektifitas kerja seorang pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh banyak faktor, seperti beban tugas yang dilaksanakan, keahlian yang dimiliki, tingkat pendidikan, pengalaman, sikap, motivasi, dan lainnya. Beban tugas seorang pengawas sekolah diantaranya ditentukan oleh rasio jumlah

pengawas sekolah dengan jumlah guru dan sekolah yang ada.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pengawas sekolah fenomena menunjukkan bahwa: 1) Kondisi jumlah pengawas sekolah pada saat ini terdiri dari 61 orang pada Diknas Kota Pekanbaru dan 39 orang pada Departemen Agama Kota Pekanbaru, yang harus mengawas dan membina guru 8504 orang dan sekolah 386 buah. 2) Pihak sekolah merasa kurang terbantu dengan adanya kunjungan pengawas sekolah, ada kecenderungan pengawas sekolah datang hanya ke sekolah-sekolah yang sudah bagus, kedatangan pengawas sekolah lebih banyak untuk memeriksa administrasi dan keuangan. 3) Pengawasan tentang peningkatan kemampuan profesional guru jarang dilakukan.

Keadaan di atas menimbulkan pertanyaan, mengapa pengawas sekolah melaksanakan tugas demikian, bagaimana efektifitas kerja pengawas sekolah di lapangan, apakah mungkin efektifitas kerja pengawas sekolah disebabkan oleh supervisi

yang dimiliki, tingkat pendidikan, komitmen kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal kerja pengawas sekolah? dan apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan efektifitas kerja yang dicapai oleh pengawas sekolah.

Menurut Chung dan Maginson dalam Mulyasa (2003:82) mengemukakan bahwa efektifitas berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) manjur atau mujarab, dapat membawa hasil. Jadi efektifitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektifitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumberdaya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional. Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa efektifitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan adanya partisipasi aktif dari anggota. Hal ini dipertegas oleh Steer dalam Mulyasa (2003:83) bahwa efektifitas adalah bagaimana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai sasaran. Dengan demikian efektifitas dijadikan barometer untuk mengukur keberhasilan pendidikan.

Supervisi dalam pemakaiannya secara umum *supervision* diberi arti sama dengan *direction*, manajemen dan supervisor dengan *director*, manajer. Dalam bahasa umum ini ada kecenderungan untuk membatasi pemakaian istilah supervisor pada orang-orang yang berada dalam kedudukan yang lebih bawah dalam hierarki manajemen. Istilah-istilah umum bagi kedudukan-kedudukan ini selain dari supervisor ialah *foreman* dan *superintendent*, yang di Negara kita sering disebut mandor, pengawas sekolah, inspektur, opsiner dan opseter. Merekalah yang bertanggungjawab langsung dan bertatap muka tentang kegiatan-kegiatan dari hari ke hari sekelompok pegawai bawahan. Fungsi-fungsi mereka meliputi penugasan, dan pembagian pekerjaan. Pemeriksaan efisien dari proses, metode dan teknik yang digunakan pengadaan alat perlengkapan yang diperlukan dan lain-lain. Seorang supervisor juga sering diberi kekuasaan untuk mengangkat, memberhentikan, atau memindahkan pekerja dan untuk melakukan tindakan-tindakan lain selaku seorang manajer.

Pendapat lain yaitu Adam dan Dickey dalam Piet Suhertian (2000:17) mendefinisikan supervisi

adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Program ini dapat berhasil apabila supervisor memiliki keterampilan dan cara kerja yang efisien dalam kerja sama dengan guru dan petugas lainnya. Haris dan Olivia didalam Suhertian (2000:18) berpendapat bahwa supervisi adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk memelihara mengubah apa yang dilakukan sekolah dengan cara yang langsung mempengaruhi proses belajar mengajar. Dengan demikian efektifitas kerja pengawas sekolah ketepatan pengawas sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

Tugas pokok supervisi adalah menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapi. Seperti yang dikatakan Subari (1999:7), supervisor yang baik adalah tidak akan memberikan "ikan" kepada guru tapi akan memberikan kail agar dapat berdiri sendiri, sebab dengan kail itulah guru dapat memperoleh ikan dengan arti kata mampu berdiri sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa Efektifitas kerja pengawasan adalah ketepatan pengawas melakukan tugas-tugasnya dalam hal perencanaan, dengan indikator: 1) menyusun perencanaan supervisi, 2) evaluasi supervise, 3) ketepatan supervisi, 4) mamfaat hasil supervisi.

Pada umumnya gerak langkah manusia dalam bekerja dipengaruhi oleh keinginannya untuk memenuhi kebutuhan. Usaha untuk memenuhi kebutuhan staff itu merupakan tanggung jawab pemimpin organisasi. Barnart dalam Sudarwan (2004:12) mengemukakan bahwa, jika organisasi ingin bertahan, maka organisasi itu harus mampu mencapai taraf produktivitas tertentu, yaitu efektif dan efisien. Produktifitas mengacu kepada hasil kerja organisasi, sedangkan efisien mengacu kepada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Sebagai seorang pengawas sekolah harus memiliki dorongan atau motivasi dalam bekerja untuk melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas para pengawas dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Berelson dalam Siswanto (2005:267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Sementara Gray dalam Winardi (2001:2) menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Selanjutnya Gibson dalam Winardi (2001:4) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah konsep, yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan, yang mempengaruhi seseorang individu, atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang menginisiasi dan mengarahkan perilaku. Konsep tersebut kita gunakan untuk menerangkan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku-perilaku yang lebih intens, kita anggap sebagai hasil dari tingkat-tingkat motivasi yang lebih intensif.

Senada dengan pendapat diatas Panji Anoraga (2001:35) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Sudarwan (2004:12), mengemukakan motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku di dalam pekerjaan yang ditekuni. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah menghasilkan prestasi yang rendah, demikian juga dalam penghargaan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi pengawas dalam melaksanakan tugas dan peranannya sebagai supervisor. Jhon Adair menegaskan (1999:182) bahwa pemimpin bertanggung jawab atas kelompoknya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pengawas berusaha melakukan pekerjaannya secara baik dan bersemangat untuk mencapai hasil yang sesuai dengan imbalan yang diharapkan dari pekerjaan itu. Oleh karena itu, menurut Ishak Arep (2004:16) manfaat dari motivasi yang utama adalah, menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan,

serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas, dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja pengawas adalah perasaan yang timbul pada diri seseorang pengawas untuk melakukan suatu pekerjaan guna memenuhi kebutuhan dalam pencapaian hasil kerja secara optimal. Motivasi kerja dapat diukur dengan indikator : 1) Perhatian pada pekerjaan, 2) Pencapaian prestasi, 3) Pengakuan, 4) Aktualisasi diri, 5) Tanggung jawab. Dalam melaksanakan tugas seorang pengawas bertanggung jawab penuh atas kemajuan sekolah dalam memimpin sekolahnya. Apabila dilakukan supervisi seperti dikemukakan oleh Jhon Adair (1999:182) bahwa pemimpin bertanggung jawab atas hasil kelompoknya. Dengan demikian pengawas melaksanakan tugas sebagai supervisi karena merasa bertanggung jawab atas tugas yang diembannya.

Motivasi kerja merupakan hal yang paling penting bagi pengawas dalam melaksanakan tugas dan peranannya sebagai supervisor. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pengawas berusaha melakukan pekerjaannya secara baik dan bersemangat untuk mencapai hasil yang sesuai dengan imbalan yang diharapkan dari pekerjaan itu. Dengan sendirinya motivasi kerja pengawas akan menentukan keberhasilannya menjalankan tugasnya sebagai pengawas. Dengan arti kata diduga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan efektifitas kerja pengawas. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja pengawas dalam melaksanakan tugas-tugas kepengawasannya akan semakin efektif kerja pengawas melaksanakan tugasnya.

METODE

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan efektifitas kerja pengawas sekolah di Pekanbaru. Metode penelitian yang dipakai di dalam penelitian ini metode survei dengan teknik korelasional. Teknik korelasional menjelaskan dan menguraikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, kemudian dianalisis agar diperoleh solusi yang diharapkan.

Populasi penelitian ini adalah semua pengawas sekolah di kota Pekanbaru. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, diperoleh jumlah populasi sebanyak 100 orang pengawas sekolah, dengan rincian, pengawas Taman Kanak-kanak dan Madrasah Ibtidaiyah 26 orang, Madrasah Tsanawiyah dan MAN 13 orang, Taman kanak-kanak dan Sekolah Dasar 35 orang dan SLTP, SMU dan SMK 26 orang.

Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik acak sederhana berjumlah 40 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket. Berdasarkan indikator dan variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel eektivitas kerja pengawas sekolah kota Pekanbaru (Y) dalam bentuk pernyataan *alternative option* menggunakan skala 4 yaitu "Efektif sekali" (ES), "Efektif" (E), "Kurang efektif" (KE), dan "Tidak Efektif" (TE), selanjutnya instrumen yang berdasarkan indicator dari variabel motivasi kerja dalam bentuk pernyataan yang menggunakan skala 4 yaitu Tinggi Sekali (TS), Tinggi (T), Kurang Tinggi (KT) dan Rendah (R). Uji coba instrument yang dilakukan kepada 30 orang pengawas sekolah kota Pekanbaru. Ujicoba validitas instrument dianalisis dengan menggunakan statistic rumus *korelasi Pearson* serta uji reabilitas instrument dianalisis dengan *Koefisien Alfa Cronbach* dan data penelitian dianalisis dengan menggunakan statistic deskriptif dan inferensial. Uji persyaratan analisis yaitu, normalitas galat taksiran, regresi dan uji homogenitas. Uji normalitas galat taksiran dengan uji *Liliefors* dan uji homogenitas dengan uji *Barlet*. Hipotesis pertama dan kedua dianalisis dengan menggunakan regresi dan korelasi sederhana.

Rumus yang digunakan *Product Moment* dari *Pearsons*:

$$r_{y1} = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dan diuji dengan uji *-t*. hipotesis ke tiga dianalisis dengan regresi, korelasi dan uji *-F*.

HASIL

Berdasarkan uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X, nilai $L_0 = 0,111$, nilai L_1 pada $\alpha =$

0,05 sebesar 0,14. Nilai L_0 ini lebih kecil dari L_1 , hal ini disimpulkan bahwa efektifitas kerja pengawas sekolah atas motivasi kerja berasal dari populasi berdistribusi normal. Homogenitas kelompok varians Y atas X di dapat harga $x^2_h = 5,22$, $x^2_{tabel} = 23,7$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini disimpulkan bahwa kedua kelompok mempunyai varians yang homogen.

Selanjutnya akan dikemukakan jawaban responden tentang Efektivitas kerja pengawas pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Motivasi kerja pengawas sekolah di kota pekanbaru

NO	INDIKATOR	TANGGAPAN				
		TS	T	KT	R	
1.	Perhatian pada pekerjaan persentase	26 (65%)	10 (25%)	3 (7,5%)	1 (2,5)	40 (100%)
2.	Pencapaian Persentase	25 (62,5%)	11 (27,5%)	4 (10%)	0 (0%)	40 (100%)
3.	Pengakuan Persentase	27 (67,5%)	9 (22,5%)	4 (10%)	0 (0%)	40 (100%)
4.	Aktualisasi diri Persentase	26 (65%)	11 (27,5%)	3 (7,5%)	0 (0%)	40 (100%)
5.	Tanggung jawab Persentase	28 (70%)	10 (25%)	1 (2,5%)	1 (2,5%)	40 (100%)
	Jumlah Persentase	28 (65%)	10 (25%)	1 (7,5%)	1 (2,5%)	40 (100%)

Dari tabel 1 diatas motivasi kerja pengawas dalam melaksanakan tugas tergolong tinggi. Hal ini terutama didorong oleh rasa tanggung jawab yang cukup tinggi dari pengawas sekolah. Rasa tanggung jawab pengawas di dorong oleh peluang yang diberikan oleh pimpinan Dinas pendidikan dan Olahraga Pekanbaru untuk terlibat dalam pengambilan kebijakan pelaksanaan pendidikan di sekolah. Selanjutnya dapat dilihat efektifitas kerja pegawai pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Efektivitas kerja pengawas sekolah di kota pekanbaru

NO	INDIKATOR	JUMLAH			
		ES	E	KE	TE
		JML	JML	JML	JML
1.	Menyusun perencanaan supervisi Persentase	25 62.5	10 25	4 10	1 2.5
2.	Evaluasi supervisi Persentase	26 65	11 27.5	3 7.5	1 2.5
3.	Ketepatan supervisi Persentase	27 67.5	10 25	3 7.5	0 0
4.	Manfaat hasil supervisi. Persentase	28 70	12 30	0 0	0 0

Dari tabel 2 diatas ternyata pelaksanaan supervisi pengawas sekolah tergolong efektif sekali sebesar 65 %. Dengan demikian pelaksanaan supervisi pengawas sekolah tergolong baik. Hal ini di dukung oleh mamfaat hasil supervisi yang dirasakan oleh sekolah, dimana dengan adanya pengawasan yang tepat guru termotivasi untuk meningkatkan kualitas dalam proses belajar mengajar. Berikut ini akan dikemukakan tentang hubungan antara dua variabel.

Hasil analisis data hubungan antara motivasi kerja (X) dengan efektifitas kerja pengawas sekolah (Y) ditunjukkan dengan persamaan $Y = 57,58 + 0,48X$. Hasil uji signifikansi harga $F_{hitung} = 14,24$ lebih besar dari pada F_{tabel} dari pada $\alpha = 0,05 = 4,10$. regresi sangat signifikan karena uji linearitas regresi $F_{hitung} = 1,79$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 2,15$ pada $\alpha = 0,05$ maka regresi adalah linear. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap perubahan motivasi kerja (X) efektifitas kerja pengawas sekolah (Y) akan meningkat 0,48 unit pada arah yang sama dengan konstanta 57,58.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara X₁ dengan Y

n	r ₁	t _{hitung}	t _{tabel} α=	
			0,05	0,01
40	0,52	3,76**	1,68	2,42

Keterangan

** = Koefisien Korelasi sangat signifikan
 (t_{hitung} = 3,76 > t_{tabel} = 2,42 pada taraf α=0,01)

Kekuatan hubungan antara motivasi kerja (X) efektifitas kerja pengawas sekolah (Y) ditunjukan oleh koefisien korelasi r = 0,52 dan uji t diperoleh harga t_{hitung} = 3,76 harga t_{tabel} pada α=005 sebesar 1,08. oleh karena itu harga t_{hitung} lebih besar harga t_{tabel}. Berarti kofesian korelasi antara motivasi kerja (X) efektifitas kerja pengawas sekolah (Y) sangat signifikan.

Dengan demikian terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan efektifitas kerja pengawas sekolah Koefisien korelasi (r²) sebesar 0,27 berarti bahwa 27 % motivasi kerja memberikan sumbangan kepada efektifitas kerja pengawas

sekolah. Hasil tersebut dapat menyimpulkan bahwa terdapat hasil signifikan antara motivasi kerja dengan efektifitas kerja pengawas sekolah. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pengawas maka semakin efektif kerja pengawas sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Namun kontribusi motivasi kerja hanya 27%. Ini berarti sebanyak 63%, efektifitas kerja ditentukan oleh faktor lainnya yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

PEMBAHASAN

Motivasi kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya di dominasi oleh tanggung jawab dan aktualisasi diri. Walaupn persentase tanggungjawab lebih besar dari persentase aktualisasi diri, namun sebenarnya pelaksanaan tanggung jawab dipicu oleh adanya peluang yang diberikan pimpinan pada pengawas dalam mewujudkan aktualisasi diri. Peluang tersebut berupa keterlibatan pengawas dalam pengambilan kebijakan dibidang pendidikan, setelah pengawasan memberikan input dari hasil pengawasannya ke sekolah. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi yang ingin dicapai seseorang dari 5 (lima) jenjang (herarki) kebutuhan yang dikemukakan Maslaw seperti yang dikutip oleh Suirman (2003:20). Hasil penelitian Marwis (2006:53) juga memperkuat hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tingkat kebutuhan manusia dengan motivasi kerja. Namun selain faktor tingkat kebutuhan manusia masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu ke pimpinan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir.

Efektifitas kerja menunjukkan juga hasil yang sama dengan motivasi kerja pengawas. Hal ini didukung terutama oleh mamfaat yang dirasakan oleh sekolah dari hasil input yang disampaikan oleh pengawas pada guru-guru dan pada pengambil kebijakan (Dispora) Pekanbaru. Input yang disampaikan pengawas sekolah adalah merupakan informasi sebagai feedback dalam penyempurnaan kebijakan berikutnya dalam bidang pendidikan. Suatu kebijakan tanpa ada evaluasi terhadap kebijakan maka kebijakan tersebut tidak dapat diukur sejauh mana pencapaian tujuan kebijakan itu terwujud. Evaluasi kebijakan adalah studi tentang konsekwensi kebi-

jakan umum atau penilaian secara menyeluruh terhadap efektifitas suatu program dalam mencapai sarannya (Muhammad Jamil, 2007:28).

Hubungan antara motivasi kerja dengan efektifitas kerja pengawas sekolah menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif. Namun demikian kontribusi motivasi kerja pada efektifitas kerja pengawas hanya 27%. Ini berarti bahwa masih ada faktor lain yang dominan sebagai penentu efektifitas kerja. Hasil penelitian Asril (2006:35-36) mengungkapkan bahwa memang efektifitas kerja atau pencapaian kinerja pegawai terdapat hubungan positif dengan motivasi kerja. Namun masih ada faktor lain yang mempengaruhinya yaitu faktor kepemimpinan dan faktor pendidikan serta pelatihan. Dari ketiga faktor tersebut, maka faktor kepemimpinan adalah yang paling dominan, daripada faktor motivasi kerja dan pendidikan serta pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Program motivasi, pendidikan dan pelatihan pegawai adalah kebijakan dari seorang pemimpin dalam organisasi. Implementasi kebijakan pimpinan erat hubungan perilaku kepemimpinan dalam menggerakkan bawahannya. Ada 2 pola kepemimpinan untuk mempergerakkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu perilaku kepemimpinan yang terpusat pada pelaksanaan tugas dan terpusat pada hubungan kerjasama (Starto, 2001: 15). Perilaku kepemimpinan lebih terpusat pada hubungan kerjasama dengan pegawai cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai. Program motivasi, pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pemimpin dengan kepemimpinan yang berorientasi pada kepentingan pegawai tentunya mendorong pegawai lebih gairah bekerja dan terampil, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja pengawas atau efektifitas kerja pengawas sekolah adalah positif, karena motivasi merupakan dorongan yang timbul untuk memenuhi kebutuhan seseorang dalam bekerja. Motivasi dapat berupa perhatian, penghargaan, pengakuan, aktualisasi diri yang diberikan pimpinan pada karyawan. Dengan terpenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut orang akan terpancing meningkatkan kinerja sehingga pekerja-

annya dapat dilaksanakan dengan efektif. Efektifitas kerja pengawas sekolah dapat mencapai sarannya, apabila pengawasan terhadap proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan tepat dan mamfaat pengawas dapat dirasakan oleh guru-guru dan pihak Dinas Pendidikan Olahraga. Namun demikian faktor motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan efektifitas kerja atau kinerja pengawas sekolah, tapi faktor pendidikan, ketrampilan dan kepemimpinan organisasi perlu diperhatikan dalam proses belajar mengajar disekolah

DAFTAR RUJUKAN

- Anaroga, Pandji. 2001. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asril. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Kimpraswil Kabupaten Pelalawan*. Jurnal Tepak Managerial, Program Magister Manajemen Universitas Riau, Vol. 4, No. 4:30
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ishak, Arep. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grafindo.
- John, Adair. 1999. *Menjadi Pemimpin Efektif*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Marwis. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru*. Jurnal Tepak Managerial, Pekanbaru. Program Magister manajemen Universitas Riau. Vol 4, No. 4:53.
- Muhammad Jamil. 2007. *Evaluasi Terhadap Kebijakan Pembangunan Pasar Induk Selidah Handil Bakti Barito Kuala*, Jurnal Delegasi, STIA Banjarmasin Vol. 6, No. 1.

- Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bandung: Bumi Aksara
- Subari, Agus. 1999. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: UPPAMPYKPN.
- Sutarto, 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Jakarta, PT. Chalia Indonesia.
- Suhertian, Piet. 2000. *Konsep Dasar Dan Tehnik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suirwan. 2003. *Analisis tentang Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Bappeda Propinsi Riau*, Tesis tidak di publikasi. PSIA-PPS-Universitas Riau.
- Winardi. 2001. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.