

**PENGARUH PEMBINAAN, PELAKSANAAN PENGAWASAN
DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA PENGELOLA DANA BOS
PADA SMP SE-KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :
I B R A H I M
2018.MM.2.2009**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH PEMBINAAN, PELAKSANAAN PENGAWASAN
DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA PENGELOLA DANA BOS
PADA SMP SE-KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :
I B R A H I M
2018.MM.2.2009**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PEMBINAAN, PELAKSANAAN PENGAWASAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJAPENGELOLA DANA BOS PADA SMP SE-KABUPATEN MAJENE

Oleh :

IBRAHIM
2018.MM.2.2009


Telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal 6 Maret 2021
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.


Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M.

School Of Business
Mengetahui,

Direktur PPs
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Maryadi, SE., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH PEMBINAAN, PELAKSANAAN PENGAWASAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PENGELOLA DANA BOS PADA SMP SE-KABUPATEN MAJENE.

Nama Mahasiswa : Ibrahim
NIM : 2018.MM.2.2009
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si
Anggota : Dr. H. Badaruddin,S.T.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA
Dosen Penguji 2 : Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I., M.M., MBA

Tanggal Ujian : 6 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 160/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

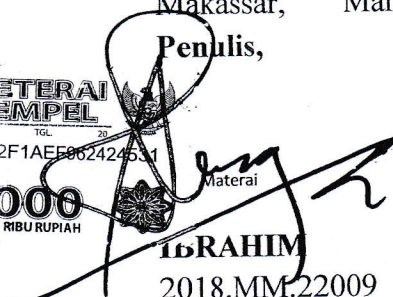
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Penulis,


Materai
6000
ENAM RIBURUPIAH
METERAI
TEMPEL
TGL. 20
CB2F1AEF862424531
IBRAHIM
2018.MM.22009

KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum wr.wb

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Adapun judul tesis ini adalah "**Pengaruh Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja pengelola Dana Bos Pada Smp Se-Kabupaten Majene**". Didalam menyelesaikan tesis ini penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. Maryadi, SE.MM** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, SE.M.Si,Ak.CA** selaku Ketua Program Studi Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak **Dr. Ahmad Firman, SE.M.Si** selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak **Dr. H. Badaruddin, ST.MM** selaku anggota komisi pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini. Tanpa bantuan pembimbing, tesis ini tidak akan selesai sesuai yang diharapkan.

4. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA** dan Bapak **Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I., M.M., MBA** selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
5. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Bapak **Sirajuddin Rahman** dan Ibu **Nurmiah** atas semua yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan Magister ini. Penulis tidak akan bisa membalas segala kebaikan Bapak dan Ibu sampai kapanpun.
6. Paman saya tercinta **H. Asrul Ambas, S.P.,M.Si** (camat Wonomulyo Kab. Polman) dan **Satriadi Anang Jawari S.Sos** (Kasi Trantib POL PP Kab. Majene) yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian kuliah saya.
7. Istri saya **Hj. Dayati Yunus** atas segala dukungan dan do'anya selama saya menuntut ilmu dan menyelesaikan tesis ini. Anak-anak saya **Luthfi Nabil Siraj, Hirat Abdillah & Siti Ariqa Farhana** yang saya cintai, terima kasih selalu menerima bapak apa adanya.
8. Bapak **Drs. H. Abdul Rahim. M.M** selaku Kepala Inspektorat Kabupaten Majene atas bantuan dan izinnya sehingga penulis dapat melakukan penelitian.
9. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
10. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan

semua pihak yang telah membantu Penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

IBRAHIM

ABSTRAK

Ibrahim. 2021. Pengaruh Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja pengelola Dana Bos Pada SMP Se-Kabupaten Majene dibimbing oleh Ahmad Firman dan Badaruddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada SMP Se-Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah semua pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene yang berjumlah 105 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene 3) Pelaksanaan Pengawasan berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene

Kata kunci : *Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan, Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah, Kinerja*



ABSTRACT

Ibrahim. 2021. *The Influence of Coaching, Implementation of Supervision and Principal Leadership Style on the Performance of Boss Fund Managers at Junior High Schools in Majene Regency, supervised by Ahmad Firman and Badaruddin*

This study aims to determine and analyze: The Influence of Coaching, Implementation of Supervision and Principal Leadership Style on the Performance of BOS Fund Managers in Junior High Schools in Majene Regency, as well as the most dominant variable influencing the Performance of BOS Fund Managers at SMP in Majene Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at SMP in Majene Regency. When the research was conducted starting in January 2021. The population of the study were all 105 managers of the BOS Fund for SMP in Majene Regency.

The results show that: 1) There is a positive and significant influence of coaching, implementation of supervision and leadership style of school principals partially on the performance of BOS Fund managers for SMP in Majene Regency 2) There is a positive and significant effect of coaching, implementation of supervision and leadership style of school principals together (simultaneously) on the performance of BOS Fund managers for SMP throughout Majene Regency 3) The implementation of supervision has the most dominant influence on the Performance of BOS Fund Managers for SMP throughout Majene Regency

Keywords: *Coaching, Supervision Implementation, Principal Leadership Style, Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISIONALITAS TESIS	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Pembinaan	10
2.3 Pelaksanaan Pengawasan	17
2.4 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	30
2.5 Kinerja Pengelola Dana BOS SMP	41
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual	49
3.2 Hipotesis Penelitian	50
3.3 Defenisi Operasional Variabel	51
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	53
4.2 Tempat dan Waktu penelitian	53
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian	53
4.4 Teknik Pengumpulan Data	55
4.5 Jenis dan Sumber Data	55
4.6 Metode analisis data	56

BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1	Hasil Penelitian	63
5.1.1	Gambaran umum obyek penelitian	63
5.1.2	Deskripsi Responden	64
5.1.3	Analisis Persepsi responden Terhadap Variabel	67
5.1.4	Validitas dan Realibilitas	75
5.1.5	Uji Asumsi Klasik	77
5.1.6	analisis regresi linear berganda	80
5.1.5	Hasil Pengujian Hipotesis	83
5.2	Pembahasan	86
BAB VI	KESIMPULAN , IMPLIKASI DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	92
6.2	Implikasi	92
6.3	Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
3.1	Defenisi Operasional Variabel.....	52
4.1	Sampel Penelitian	54
5.1	Persentase Responden Berdasarkan Usia	64
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	67
5.4	Hasil Skor Kuesioner Pembinaan	68
5.5	Statistik Deskriptif Pembinaan	69
5.6	Hasil Skor Kuesioner Pelaksanaan Pengawasan	70
5.7	Statistik Deskriptif Pelaksanaan Pengawasan	71
5.8	Hasil Skor Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	71
5.9	Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan.....	72
5.10	Hasil Skor Kuesioner Kinerja Pengelola	73
5.11	Statistik Deskriptif Kinerja Pengelola.....	74
5.12	Hasil Uji Validitas.....	76
5.13	Hasil Uji Reliabilitas	77
5.14	Hasil Uji Normalitas.....	78
5.15	Hasil Uji Multikolinearitas	79
5.16	Hasil Perhitungan Regresi	81
5.17	Hasil Uji F.....	83
5.18	Hasil Uji t.....	84

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	50
5.1	Persentase Responden Berdasarkan Usia	65
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	67
5.4	Uji Normalitas.....	78
5.5	Grafik Scatterplot	80

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1	Surat Persetujuan Penelitian dari STIE Nobel Indonesia
2	Kuesioner
3	Tabulasi Kuesioner
4	Hasil Validasi Data Dari Pihak Kampus
5	Output Hasil Analisis Deskriptif
6	Surat Keterangan Validasi Data Dari NII
7	Keterangan Validasi Abstrak dari NII
8	Surat Keterangan LoA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan Negara Indonesia salah satunya mencerdaskan kehidupan bangsa, untuk menciptakan generasi bangsa yang cerdas melalui pendidikan baik formal atau informal demi mewujudkan generasi bangsa yang berkualitas. Hak mendapatkan pendidikan merupakan hak bagi setiap anak bangsa. Apabila melihat pada potret anak bangsa saat ini, tidak semua dari mereka bisa mengikuti pendidikan formal atau informal, terhimpitnya ekonomi, atau factor lingkungan mendorong mereka untuk memilih bekerja di usia mereka yang seharusnya menuntut ilmu.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 6 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap warga Negara yang berusia 7-15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar. Pasal 34 ayat 2 menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya, sedangkan dalam ayat 3 menyebutkan bahwa wajib belajar merupakan tanggungjawab Negara yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Konsekuensi dari amanat undang-undang tersebut adalah pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan pendidikan bagi seluruh peserta didik pada tingkat pendidikan dasar (SD dan SMP) serta satuan pendidikan lain yang sederajat.

Pasca berlakunya Implementasi Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tersebut, pada tahun 2005 pemerintah mengalokasikan subsidi dana ke bidang pendidikan dasar dan salah satunya adalah program Bantuan Operasioanal Sekolah (BOS) yang bertujuan yaitu “membebaskan biaya pendidikan bagi siswa yang tidak mampu dan meringankan bagi siswa yang lain, agar mereka mendapatkan layanan pendidikan dasar yang lebih bermutu sampai tamat dalam rangka penuntasan wajib belajar Sembilan tahun”. Melalui program ini, pemerintah pusat memberikan dana kepada sekolah-sekolah tingkat SD dan SMP untuk membantu mengurangi beban biaya pendidikan yang harus ditanggung oleh orang tua siswa. BOS diberikan kepada sekolah untuk dikelola sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah pusat. Besarnya dana unntuk tiap sekolah ditetapkan berdasarkan jumlah murid.

Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dicanangkan oleh pemerintah sejak tahun 2005 untuk mendukung program wajib belajar sembilan tahun. BOS merupakan program bantuan pemerintah yang dirancang untuk menyediakan biaya non personalia bagi satuan pendidikan dasar. Biaya non personalia yang dimaksud meliputi biaya untuk bahan atau peralatan pendidikan habis pakai dan biaya tak langsung seperti daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, dan lainnya (PP No.48 Tahun 2008).

Tujuan program BOS adalah untuk mengurangi beban masyarakat dalam pembiayaan pendidikan dalam rangka mendukung wajib belajar sembilan tahun. Penyaluran dana BOS dilakukan melalui mekanisme transfer dari rekening kas

umum negara ke rekening kas umum provinsi kemudian diteruskan ke satuan pendidikan dasar, baik negeri maupun swasta, sesuai daftar sekolah yang telah terdaftar dalam sistem Data Pokok Pendidikan (Dapodik) dan sesuai dengan petunjuk teknis yang ditetapkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Pembangunan menuntut adanya suatu kebijakan yang strategis dibidang pembinaan dan pengawasan yang memiliki unsur strategis dan peran dalam memantau kinerja aparatur dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pembangunan. Manusia sebagai sumber daya manusia (SDM) keberadaannya sangat penting dalam organisasi, karena SDM menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap organisasi. Indra Bastian, (2006) menyatakan pembinaan dalam konteks otonomi daerah adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah pusat untuk memfasilitasi proses penyelenggaraan otonomi. Fasilitasi yang dimaksud disini adalah pemberdayaan daerah otonom melalui pemberian pedoman, bimbingan, pelatihan, arahan dan supervisi.

Pembinaan aparatur merupakan pilihan strategis untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan keahlian aparatur, dan selanjutnya dapat digunakan untuk menunjang kelancaran tugas rutin sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur. Pembinaan dan pengawasan dilaksanakan untuk dapat menciptakan tata pemerintahan yang bersih, dan berwibawa merupakan salah satu agenda penting dalam pembangunan nasional.

Menurut Oktavia (2009), secara umum pengawasan bertujuan untuk membantu manajemen pemerintahan dalam 3 (tiga) hal yakni: (1) meningkatkan

kinerja organisasi, (2) memberikan opini atas kinerja organisasi, dan (3) mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada. Pengawasan tidak hanya dilakukan melalui pemeriksaan, akan tetapi dilakukan melalui pengusutan, pengujian dan penilaian. Sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan pengawasan pemerintah seharusnya tidak terbatas pada kegiatan verifikasi kebenaran angka-angka dalam pengelolaan keuangan, tetapi juga meliputi penilaian terhadap ketaatan dan kebijakan yang digariskan, pengamanan aktiva organisasi, pemberdayaan sumberdaya yang dimiliki organisasi, dan yang lebih penting adalah evaluasi terhadap pencapaian kinerja atas standar dan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

Pengawasan bertujuan menilai sistem pengendalian manajemen, efisien dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundangundangan dalam rangka perbaikan dan atau peningkatan kinerja. Seluruh kegiatan pengawasan harus merupakan upaya yang komprehensif dalam membangun sistem pengendalian intern pemerintah melalui budaya dan etika manajemen yang baik, analisis dan pengelolaan resiko.

Perihal kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses sosial yang diadakan agar dapat dijadikan sebuah alat untuk menciptakan kebaikan bersama dalam suatu lingkup tertentu di masyarakat. Setiap kelompok organisasi baik yang bersifat sosial maupun politik selalu bergelut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 27/KEP/1972 ialah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam suatu pekerjaan. Kepemimpinan

menurut Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 02/SE/1980 ialah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara optimal.

Dalam pengelolaan Dana BOS kepala sekolah sangatlah berperan penting, karena sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab dan wewenang dalam menciptakan dan mengendalikan agar pengelolaan Dana BOS yang dikelola telah berjalan dengan baik dan semestinya. Karena kegagalan maupun keberhasilan dalam sekolah ditentukan oleh kebijakan kepala sekolah, maka dari itu seorang kepala sekolah harus bekerja secara professional karena dengan kepemimpinannya yang professional dapat memahami apa yang dibutuhkan oleh kepala sekolah.

Inspektorat Kabupaten Majene adalah salah satu lembaga/instansi yang melaksanakan pembinaan serta pengawasan terhadap pengelola Dana BOS pada sekolah-sekolah yang ada pada Kabupaten Majene. Tujuan pembinaan dan pengawasan diharapkan dapat memberikan persamaan pemahaman ataupun kinerja yang baik dari pengelola Dana BOS sehingga dapat menyelesaikan setiap permasalahan dan hambatan yang dihadapi.

Namun pada penerapannya sering menghadapi beberapa kendala yang membutuhkan perhatian lebih, diantaranya dalam proses pembinaan, pemeriksa dalam hal ini pegawai Inspektorat Kabupaten Majene pengelola Dana BOS kurang memahami regulasi/aturan yang disampaikan dari pemeriksa, beberapa pengelola Dana BOS memiliki karakteristik yang kurang bekerja sama atau kurang professional, lambatnya informasi yang diterima oleh sekolah yang berada

pada daerah terpencil mengenai pengelolaan Dana BOS dikarenakan jaringan yang tidak mendukung.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan diantaranya terbatasnya anggaran yang dikucurkan oleh pemerintah menyebabkan pelaksanaan pengawasan menjadi kurang efektif, ada batasan waktu yang ditentukan dari instansi sehingga dalam pelaksanaannya terkesan buru-buru, terkadang menghadapi kendala cuaca yang buruk misalnya ketika musim hujan para pemeriksa ekstra waktu dan tenaga untuk mencapai sekolah yang daerahnya berada didaerah pegunungan dan medan perjalanan yang sangat buruk.

Permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah kaitannya dengan pengelolaan Dana BOS diantaranya sering didapati beberapa sekolah pengelolaan Dana BOS nya dikerjakan oleh kepala sekolah padahal hal tersebut menyalahi aturan yang ada, kepala sekolah yang mengambil kebijakan yang salah misalnya yang seharusnya dana BOS tersebut dianggarkan untuk membeli buku akan tetapi dipergunakan untuk membangun fasilitas sekolah dan masih banyak penggunaan Dana Bos yang tidak sesuai dengan aturan dan panduan penggunaan dana BOS yang semestinya.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene?
2. Apakah pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene?
3. Manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene.

3. Untuk mengetahui mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Secara teoritis

- a) Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pembuktian bahwa pembinaan dan pelaksanaan pengawasan inspektorat dalam pengelola dana BOS merupakan hal penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada para ilmuwan yang akan meneliti bidang pendidikan dengan ditemukannya upaya atau strategi yang dilakukan inspektorat dalam menyelesaikan permasalahan kinerja pengelola dana BOS.
- c) Hasil penelitian ini diharapkan juga menjadi dasar pemikiran serta memberikan motivasi dan dorongan bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pokok bahasan yang lebih mendalam tentang pengawasan inspektorat dalam pengelola dana BOS.

2) Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu:

- a) Bermanfaat bagi lembaga pendidikan pada umumnya dan mahasiswa magister manajemen pada khususnya.
- b) Meningkatkan kulaitas atau mutu sekolah melalui pemanfaatan dana BOS.
- c) Meningkatkan semangat anak bangsa dalam melanjutkan pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini yaitu:

Nindita Utama (2017) judul penelitian “Pelaksanaan Pengawasan Inspektorat Terhadap Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) (Studi di Inspektorat Kabupaten Pamekasan) dengan hasil penelitian pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Pamekasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terutama sekolah-sekolah yang telah melaksanakan kegiatan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) sesuai dengan aturan yang ada.

Frisusmita Sari (2019) judul penelitian “Pengaruh Pembinaan dan Pengawasan terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu” dengan hasil penelitian Pembinaan dan Pengawasan secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur Inspektorat Kota Palu.

Ratna (2016) judul penelitian “Pengawasan Inspektorat dalam Pemanfaatan Dana BOS di Kabupaten Takalar.” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa audit laporan keuangan sama-sama mengacu pada prosedur standar pengawasan dari Inspektorat Kabupaten Takalar namun disisi lain.

Nurmiraanti (2018) judul penelitian “Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap pengelolaan Dana BOS di SMK Negeri Pinrang” dengan hasil

penelitian dalam kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengelolaan Dana BOS di SMK Negeri 4 Pinrang kab.Pinrang, di lihat dari kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 4 Pinrang sudah terbilang efektif, selain menempatkan dirinya sebagai pemimpin kepala sekolah di SMK Negeri 4 Pinrang juga sebagai seorang panutan yang selalu memberi motivasi, arahan dan nasehat-nasehat kepada bawahannya baik kepada guru dan staff maupun kepada siswa-siswanya.

Dini Dwiyani (2018) judul penelitian “Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru sebagai Determinan Kinerja Guru” dengan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

2.2. Pembinaan

2.2.1. Pengertian Pembinaan

Menurut Mitha Thoha (2010) Pembinaan adalah Suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari definisi pembinaan yaitu: 1. pembinaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan tujuan, dan; 2. Pembinaan bisa menunjukan kepada perbaikan atas sesuatu.

Menurut Poerwadarmita (2012) Pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk

memperoleh hasil yang lebih baik. Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya.

Pengertian Pembinaan Menurut Psikologi Pembinaan dapat diartikan sebagai upaya memelihara dan membawa suatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya. Dalam manajemen pendidikan luar sekolah, pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan.

Secara konseptual, pembinaan atau pemberdayaan (*empowerment*), berasal dari kata '*power*' (kekuasaan atau keberdayaan). Karenanya, ide utama pembinaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dan dihubungkan dengan kemampuan individu untuk membuat individu melakukan apa yang diinginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka.

Pembinaan secara etimologi berasal dari kata bina. Pembinaan adalah proses, pembuatan, cara pembinaan, pembaharuan, usaha dan tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan baik. Dalam pelaksanaan konsep pembinaan hendaknya didasarkan pada hal bersifat efektif dan pragmatis dalam arti dapat memberikan pemecahan persoalan yang dihadapi dengan sebaik-baiknya, dan pragmatis dalam arti mendasarkan fakta-

fakta yang ada sesuai dengan kenyataan sehingga bermanfaat karena dapat diterapkan dalam praktek.

Pembinaan menurut Masdar Helmi (2009) adalah segala hal usaha, ikhtiar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah. Ketidak tercapaian apa yang diharapkan akan sangat mempengaruhi kondisi seseorang tersebut baik secara psikis maupun mental. Di sini peran pembinaan ini sangat diperlukan guna me-refresh kondisi psikis dan mental seseorang agar kembali agar tidak mengalami depresi, dan hal ini sangat membantu agar apa yang direncanakan tadi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pola berarti gambar, contoh dan model. Adapun pembinaan adalah usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna untuk memperoleh hasil yang baik. Menurut Arifin pembinaan yaitu usaha manusia secara sadar untuk membimbing dan mengarahkan kepribadian serta kemampuan anak, baik dalam pendidikan formal maupun non formal (Arifin, 2008). Pembinaan memberikan arah penting dalam masa perkembangan anak, khususnya dalam perkembangan sikap dan perilaku.

Istilah pembinaan menurut etimologi berasal dari kata dasar “*bina*”, yang berasal dari bahasa arab “*bana*” yang berarti membina, membangun, mendirikan, dan mendapat awalan pe dan akhiran an sehingga menjadi kata pembinaan yang mempunyai arti usaha, tindakan, dan kegiatan (Alwi Hasan, 2003). Menurut para ahli pembinaan mempunyai arti yang berbeda-beda. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pembinaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara

efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik serta mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada yang sesuai dengan yang diharapkan (Depdiknas).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 pasal 2 disebutkan:

- 1) Pembinaan dan Pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah secara nasional dikoordinasikan oleh Menteri.
- 2) Pembinaan dan Pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara efisien dan efektif untuk meningkatkan kapasitas daerah dalam rangka mendukung pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.2.2. Bentuk Pembinaan

Bentuk pembinaan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

- 1) Fasilitasi, dalam pasal 4 berbunyi:
 - a) Fasilitasi dilakukan secara efisien dan efektif untuk meningkatkan kapasitas daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
 - b) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada tahapan perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, pelaksanaan, pelaporan, evaluasi, dan pertanggungjawaban penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
 - c) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi kegiatan:
 - a. Pemberdayaan pemerintah daerah;
 - b. Penguatan kapasitas Pemerintahan Daerah; dan

- c. Bimbingan teknis kepada Pemerintahan Daerah.
- d. Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana pemerintahan dan/atau pendampingan.

2) Konsultasi, dalam pasal 5 berbunyi:

- a) Konsultasi dilakukan untuk mendapatkan petunjuk, pertimbangan, dan/atau pendapat terhadap permasalahan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang sifatnya mendesak dan/atau menyangkut kepentingan masyarakat luas yang belum diatur secara tegas dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung.
- c) Dalam hal konsultasi dilakukan secara langsung, hasil konsultasi dituangkan secara tertulis dalam berita acara hasil konsultasi.
- d) Dalam hal konsultasi dilakukan secara tidak langsung, hasil konsultasi dituangkan secara tertulis dalam surat jawaban.
- e) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah provinsi diselenggarakan oleh Menteri dan menteri teknis/kepala lembaga pemerintah nonkementerian sesuai dengan kewenangan masing-masing dan memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (6) dan ayat (7).

- f) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota diselenggarakan oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.
- g) Hasil konsultasi harus ditindaklanjuti oleh Pemerintah Daerah melalui penyempurnaan dan/ atau penyesuaian kebijakan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3) Pendidikan dan Pelatihan, dalam pasal 6 berbunyi:

- a) Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan dalam rangka pengembangan kompetensi penyelenggara pemerintahan Daerah.
- b) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - (1) Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional substantif pemerintahan dalam negeri;
 - (2) Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pemerintahan dalam negeri;
 - (3) Pendidikan dan pelatihan kepanitiaan;
 - (4) Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional substantif kementerian/ lembaga pemerintah nonkementerian; dan/atau
 - (5) Pendidikan dan pelatihan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d diselenggarakan oleh Kementerian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- e) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dan huruf e diselenggarakan oleh kementerian/lembaga pemerintah non kementerian sesuai dengan kewenangannya dan dikoordinasikan kepada Menteri.
 - f) Pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan melalui kerja sama antar kementerian/lembaga pemerintah non kementerian, antar-Pemerintah Daerah, dan/atau dengan perguruan tinggi serta lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya.
- 4) Penelitian dan Pengembangan, dalam pasal 8 berbunyi:
- a) Penelitian dan pengembangan dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas kebijakan dan program penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
 - b) Penelitian dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk pengkajian, penerapan, perekayasaan, dan pengoperasian.
 - c) Penelitian dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kerja sama antar kementerian/ lembaga pemerintah non kementerian, antar-Pemerintah Daerah, dan/atau dengan perguruan tinggi serta lembaga penelitian dan pengembangan lainnya.
 - d) Hasil penelitian dan pengembangan dijadikan dasar perumusan kebijakan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

2.2.3. Indikator Pembinaan

Dalam membina sumber daya manusia (SDM) ada beberapa kegiatan dalam pembinaan yang digunakan pemimpin dalam membina pegawainya dan kegiatan dalam pembinaan tersebutlah yang menjadi pedoman suatu organisasi

dalam mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan. Saydam (2006;15-18) mengidentifikasi pembinaan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud dapat dilakukan melalui indikator-indikator, yakni:

- 1) Pengendalian.
- 2) Pendelegasian.
- 3) Pengarahan.
- 4) Konsultasi.
- 5) Pelatihan Keterampilan

2.3. Pelaksanaan Pengawasan

2.3.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efesien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: Merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengawasan. Semua ini merupakan prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Dauly (2017: 218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan

mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial.

Menurut Handoko (2016: 25), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Fahmi (2014:138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Kadarisman (2015:173) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Daulay (2017:218) menambahkan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan

menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Pengawasan juga dimaksudkan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standard, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standard tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin di dalam mencapai tujuan (Daulay, 2017: 219).

Menurut Siagian (2011:258) mengatakan bahwa pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, maksudnya pengawasan dilakukan dengan mengamati kegiatan pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan, hal tersebut dilakukan agar setiap kegiatan yang dikerjakan dapat sesuai dengan yang sudah dirancang sebelumnya.

Menurut Noor (2013:283), mengatakan mengenai pengawasan ialah: Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sukmadi (2012) dalam bukunya Dasar-dasar Manajemen, menyatakan pengawasan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan suatu manajemen untuk membandingkan kinerja yang telah diberi standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sejalan dengan standar tersebut serta untuk mengambil tindakan apa yang diperlukan untuk bahwa sumber daya manusia

digunakan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan manajemen tersebut

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi/instansi, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi/instansi.

2.3.2. Pelaksanaan Pengawasan

Hendaknya sebelum melaksanakan pengawasan seorang pimpinan sudah menyusun standar kerja yang akan dilaksanakan oleh para pegawai. Standarisasi kerja tersebut dibuat agar pelaksanaan pengawasan sudah tersusun dengan perencanaan yang menunjang proses pekerjaan. Menurut Siagian (2012:187) yang mengatakan bahwa standar yang digunakan pada organisasi, yaitu standar fisik, standar biaya, standar modal, standar penerimaan, standar program, dan standar yang *intangible*.

Sebagaimana yang dikatakan di atas, bahwasanya pelaksanaan pengawasan terlebih dahulu memiliki standar fisik, yang dimaksud dengan standar fisik adalah terpenuhinya kebutuhan benda atau alat-alat yang menunjang proses pekerjaan dan alat bantu tersebut sudah sesuai dengan standarisasi keamanan para pekerjanya. Maka pimpinan dapat mengawasi dengan penyediaan alat bantu yang sesuai standarisasi tersebut, karena sudah menyediakan kebutuhan para

pegawainya. Mengenai standar biaya yang merupakan hal penting dari proses pelaksanaan untuk menentukan kegiatan yang dikerjakan dapat mengeluarkan kebutuhan biaya yang banyak atau tidak dengan memberikan kualitas produk yang baik.

Berikutnya menentukan standar modal, yaitu mempersiapkan segala sesuatu rencana mulai dari biaya sampai pada penunjang keberhasilan teknis kerja, sehingga dapat memberikan keuntungan kembali pada organisasi dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Begitu pula dengan standar penerimaan yang menentukan pekerjaan yang dikerjakan oleh pemerintah harus sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Sehingga masyarakat sebagai penerima hasil kerja pemerintah tidak merasa dikecewakan.

Selanjutnya, ketepatan waktu pelaksanaan kerja harus ditetapkan terlebih dahulu, agar pekerjaan tidak dikerjakan setengah-setengah sehingga dapat menghambat proyek yang lainnya. Oleh karena itu, standar waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan dapat disesuaikan dengan budget yang ada. Selain itu, pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan standar yang intangible, maksudnya pimpinan dapat menentukan standar-standar kerja yang mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja organisasi.

Prosedur Pelaksanaan Pengawasan baik ditekankan pada hal-hal tindakan yang berupa pencegahan agar dapat digunakan sebagai perbandingan dengan kinerja yang dihasilkan. Prosedur pelaksanaan yang baik dilakukan mulai dari membuat rumusan pencapaian hasil kerja dengan menghubungkan orang yang

melaksanakan pekerjaan. Menetapkan alur kerja untuk mengatasi dan memperbaiki penyimpangan sebelum kegiatan dikerjakan.

Menetapkan standar kerja dengan melihat kondisi lapangan yang sedang dihadapi. Kemudian menentukan informasi yang dapat diperoleh untuk laporan dari orang terpercaya, agar pada saat pengawasan berlangsung penyimpangan yang terjadi dapat langsung dilaporkan kepada pimpinan. Pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan baik apabila dapat melakukan prosedur pengawasan dengan tepat, menurut Handyaningrat (1985:156):

- 1) Pemeriksaan kembali: untuk mengadakan evaluasi terhadap dirinya, bawahan, dan pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- 2) Pemberian contoh: perilaku dan etika baik dari atasan terhadap bawahan agar dapat membantu hasil dari pengawasan.
- 3) Pencatatan dan pelaporan (recording and reporting): sebagai alat pembuktian.
- 4) Pembatasan wewenang: agar atasan dan bawahan tidak menyimpang dari wewenang yang telah ditentukan.
- 5) Menentukan peraturan, perintah, dan prosedur: membentuk tingkah laku, memberikan informasi kepada individu dalam pekerjaan, dan mengatur kegiatan.
- 6) Anggaran (Budget): merupakan suatu petunjuk untuk mengembangkan dan memajukan organisasi, dan juga merupakan suatu alat penilaian pengawasan.
- 7) Sensor: tindakan preventif untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan dan tindakan pengamanan.
- 8) Tindakan disiplin: tindakan yang bersifat korektif dan represif untuk dijalankan

Melaksanakan pengawasan dengan pemeriksaan kembali dapat memberikan kepastian hal yang akan diperbaiki. Pemeriksaan yang disertai dengan perilaku yang baik terhadap pegawai, dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai. Selain itu pemeriksaan yang telah dilakukan dibuat pencatatan untuk melaporkan kepada atasan sebagai data yang akurat dalam menyampaikan masalah yang terjadi.

Melakukan diskusi atau kajian masalah untuk memperbaiki masalah, agar atasan dan bawahan kembali mengoreksi batasan wewenang yang harus dikerjakan. Setelah itu, menetapkan aturan agar pegawai dan pimpinan dapat disiplin dalam melaksanakan perbaikan pekerjaan, sehingga tidak terulang kembali kesalahan dari pekerjaan yang sebelumnya. Menentukan biaya yang jelas untuk setiap kegiatan pekerjaan, agar mempermudah dalam memanje segala kebutuhan yang diperlukan.

Mempersiapkan hal yang perlu diberi keamanan, agar hal yang tidak seharusnya tersebar kepada publik terjaga. Kemudian langkah terakhir menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan memeriksa kembali dari hasil pekerjaan yang telah diperbaiki.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Menurut Abdurrahman dalam Syafie (2011:110) ada beberapa faktor yang dapat membantu pengawasana dan mencegah dari berbagai kasus penyelewengan serta penyalahgunaan wewenang, antara lain:

- 1) Filsafat yang dianut suatu bangsa
- 2) Agama yang mendasari seseorang tersebut

- 3) Kebijakan yang dijalankan
- 4) Anggaran pembiayaan yang mendukung
- 5) Penempatan pegawai dan prosedur kerja
- 6) Kemantapan koordinasi dalam organisasi

Berdasarkan yang dikemukakan diatas, bahwa dalam pengawasan memerlukan pemikiran-pemikiran yang sudah menjadi hal terbiasa dilingkungan tersebut.

Menanamkan rasa keyakinan seseorang dalam beragama agar seseorang dapat melaksanakan kewajibannya dan menjalankan perintahnya sebagai orang yang bertanggung jawab atas persoalan atau pekerjaan tersebut. Karena setiap perbuatan yang dilakukan akan disegani dengan mempercayai dan meyakini bahwasannya setiap pekerjaan selalu diamati dan diperhatikan.

Menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar kebijakan yang telah ada. Penyediaan biaya atau anggaran untuk melancarkan setiap kegiatan dan kebutuhan pelaksanaan pengawasan, sehingga proses pengawasan tidak terhambat Menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan sesuai dengan tempat yang diperlukan merupakan hal yang utama, karena setiap pekerjaan harus dilaksanakan berdasarkan kemampuan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dan sesuai dengan keahliannya, agar pada saat kesulitan pegawai tersebut dapat mengatasinya dengan baik dan tepat.

Selain faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan pengawasan yang dapat terjadi di lingkungan internal dan eksternal suatu organisasi, antara lain:

1) Faktor Lingkungan

Mencapai tujuan organisasi perlu adanya kejelasan pelaksanaan kerja baik dari lingkungan eksternal (organisasi) dan lingkungan internal (*publik*).Maksudnya, segala yang dipersiapkan di suatu organisasi mampu mendukung kegiatan untuk di luar organisasi.Sehingga pimpinan sebagai pengambil keputusan perlu menyesuaikan antara kebutuhan eksternal dengan keadaan internal.Karena hal tersebut dapat memunculkan dampak diantara pihak organisasi, pihak pemangku kepentingan, dan masyarakat.Faktor lingkungan dari internal berarti segala sesuatu persoalan yang ada di organisasi, yaitu mengenai permasalahan kebutuhan untuk pendukung pelaksanaan kerja.

Sedangkan pada faktor lingkungan dari eksternal, yaitu hal yang dapat muncul dari berbagai pihak, seperti perusahaan, masyarakat, atau kelompok organisasi lainnya, maka ketiganya saling mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses pekerjaan yang baik dan sesuai tujuan.

2) Faktor Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, karena merupakan faktor yang sangat penting dalam kunci penentu keberhasilan suatu organisasi.Secara sempit sumber daya manusia adalah individu atau kepribadian seseorang yang mempunyai ciri jasmani dan

rohani. Hubungan jasmani dan rohani dapat memunculkan kemampuan dan keterampilan potensi seseorang. Karena kepercayaan dan konsentrasi terhadap diri sendiri yang memberikan semangat beraktivitas atau memberikan pemikiran yang positif pada diri sendiri.

Pemikiran yang positif menjadi hal yang mendasar untuk mengelola dan menggerakkan diri individu secara optimal dalam melaksanakan kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Peran setiap individu yang beragam mampu saling mengisi dan melengkapi kekurangan pada organisasi. Sedangkan, dalam arti luas sumber daya manusia merupakan penduduk pada suatu wilayah. Tingkat kesadaran individu yang harus dibangun untuk meyakinkan keberhasilan pelaksanaan kerja.

Kesadaran tersebut yang akan di lihat dengan kebiasaan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kesadaran yang positif mampu memberikan inovasi dan inspirasi dalam mengembangkan kemampuan bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang sadar akan tugasnya diperkerjakan sesuai posisinya, harus mampu meningkatkan akuntabilitas kerjanya dengan keinginan melakukan sesuatu yang mengedepankan tujuan organisasi tersebut.

- 3) Faktor Informasi Komunikasi yang mendapatkan respon baik ialah dengan penyampaian informasi yang, tepat, jelas, mudah dipahami, dan langsung menuju pada pokok permasalahan. Informasi yang merupakan berita atau data, memberikan pengetahuan bagi penerima informasi tersebut. Penyampaian data yang jelas mampu memberikan timbal balik antara pemberi informasi (*komunikator*) dan penerima informasi (*komunikan*).

Menurut Mulyadi (2007: 770), mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, berikut akan dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut: Reksomadipuro (2000:152) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan antara lain:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut T. Hani Handoko (2009) faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi
- 2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis

produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

- 3) Kesalahan-Kesalahan Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan- kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.
- 4) Kebutuhan Manajer untuk mendelegasikan wewenang Bilamana menejer mendelegaikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

2.3.4. Indikator Pengawasan

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan pegawai (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2010). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus

Adapun indikator pengawasan kerja Hani Handoko (2010:209), sebagai berikut:

- 1) Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
- 2) Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan waktu pekerjaan
- 3) Adanya pengukuran kerja pegawai
- 4) Adanya evaluasi pekerjaan pegawai
- 5) Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

2.4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.4.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Winardi (dalam Syafaruddin 2010:78) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya bersama bawahan”. Dalam realitasnya gaya kepemimpinan (*leadership style*) senantiasa melekat pada cara-cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Perilaku seorang pemimpin mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk melakukan suatu kegiatan melahirkan gaya kepemimpinan tersendiri.

Bagaimanapun, penampilan gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Terry (dalam Syafaruddin 2010:78) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan itu timbul dari sejumlah faktor yang berhubungan dan kompleks sifatnya yaitu: (1) pemimpin, (2) yang dipimpin, (3) organisasi yang bersangkutan, (4) nilai sosial kondisi ekonomi dan politik (situasi lainnya).

Menurut syafaruddin (2010:47) mengatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan dengan dan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerjasama”. Dalam berbagai tindakannya seorang pemimpin mempengaruhi anggota, karena itu peran para pemimpin sangat signifikan dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia, baik dalam keluarga maupun organisasi dan masyarakat serta negara pada suatu bangsa.

Sedangkan menurut Soepardi yang dikutip E Mulyasa (2008:107) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.

Sejalan dengan defenisi kepemimpinan yang di ungkapkan oleh Owes (dalam buku Syafaaruddin, 2010:50), menjelaskan ada dua hal penting di dalam kepemimpinan, yaitu: “(1) kepemimpinan adalah suatu kelompok fungsi; yang terjadi tidak hanya dalam proses dua orang atau lebih yang berinteraksi; (2) pemimpin dimaksudkan berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain

Sebagai pemimpin pendidikan, maka kepala sekolah adalah tergolong pemimpin resmi (*formal leader*) atau pemimpin sebagai kedudukan (*status leader*). Dalam kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan yang resmi kepala sekolah diangkat dan ditetapkan secara resmi sehingga dia bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, ketenagaan (personil), kesiswaan, gedung dan

halaman (sarana dan prasarana), keuangan, serta hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat, di samping tugasnya dalam supervisi pendidikan dan pengajaran.

Menurut Nurkolis(2006:167) gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja”. Sedangkan Menurut (Miftah Thoha, 2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain”.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang secara konsisten saat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama.

2.4.2. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Wahyudi (2009:34) kepala sekolah harus memiliki keahlian atau keterampilan memimpin, yaitu “mampu mempengaruhi dan mengarahkan para guru dan warga sekolah lainnya mewujudkan tujuan sekolah, memberi motivasi dan membangun semangat partisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, menciptakan suasana kerja harmonis, dan mampu mendelagasikan wewenang secara tepat”. Karena itu kepala sekolah juga harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, patut diteladani para warga sekolah. Dengan kata lain seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yang diharapkan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan harus didukung oleh mental, fisik, emosi, watak, sosial, sikap, etika, dan kepribadian yang baik.

Berdasarkan uraian di atas maka kepala sekolah harus memiliki:

- 1) Pengetahuan terhadap tugas, mampu secara menyeluruh mengetahui banyak tentang lingkungan dimana sekolah tersebut berada.
- 2) Kemampuan memahami hubungan kerja antar berbagai unit, pendelegasian wewenang, sikap bawahan, serta bakat dan kekurangan dari bawahan.
- 3) Wawasan organisasi dan kebijaksanaan khusus, perundang-undangan dan prosedur.
- 4) Kepekaan untuk membangun semangat staff yang dihadapi.
- 5) Seorang pemimpin harus mengetahui lay out secara fisik bangunan, kondisi operasional, berbagai macam keganjilan dan problema yang biasa terjadi.

Kepemimpinan kepala sekolah berarti proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjalin saling pengertian dan kerjasama antar personil (sesuai tanggung jawab dan tugas yang ditetapkan di sekolah).

2.4.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Adlan (2009) mengatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- 1) Pengambilan keputusan
- 2) Pembagian tugas kepada bawahan
- 3) Inisiatif bawahan
- 4) Pemberian sanksi/hukuman
- 5) Pemberian penghargaan terhadap prestasi
- 6) Menjalin komunikasi

7) Monitoring pelaksanaan tugas

8) Rapat kerja

Menurut Dirun (2008) mengatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

1) Gaya Instruktif: Mengarahkan dan menjelaskan pekerjaan, Pengawasan

Gaya instruktif ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah. Sehingga gaya orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2) Gaya Konsultasi: Komunikasi dua arah, Mendukung dan memperkuat guru

Gaya ini bersifat komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya

3) Gaya Partisipasi: Adanya keterlibatan, Penyerahan sebagian tanggung jawab

Gaya ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya

4) Gaya Delegasi: Kewenangan dalam melaksanakan tugas, Penempatan orang

Gaya ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan dari pimpinan. Gaya

pendelegasian harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan organisasinya tidak mungkin diwujudkan sendiri.

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif-perspektif dari para peneliti yang bersangkutan, misalnya dari perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Stogdill menyimpulkan bahwa terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. Lebih lanjut Stogdill menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi, tergantung darimana titik tolak pemikirannya (Eneng Mushlihah, 2014)

Bagi seorang kepala sekolah di era desentralisasi sekarang mengetahui tiga jenis kepemimpinan yang dianggap representative untuk diterapkan, yaitu kepemimpinan transaksional, transformasional, dan visioner (Supardi, 2010)

1) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahan. Lebih difokuskan pada peranannya sebagai manajer karena ia sangat terlibat dalam aspek-aspek prosedural manajerial yang metodologis dan fisik. Tidak mengembangkan pola hubungan laissez faire atau membiarkan personel menentukan sendiri pekerjaannya karena dikhawatirkan dengan keadaan personel yang perlu pembinaan, pola ini dapat menyebabkan mereka menjadi pemalas dan tidak jelas apa yang dikerjakannya. Dalam konteks kerja disepakati bersama reward dan punishment Peranan Kepemimpinan

Transaksional untuk mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh sekolah, para guru untuk kemudian dipenuhi segala kebutuhan yang diperlukan.

2) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan sebagai sisi yang saling berpengaruh. Burn (1978) menyatakan bahwa pada kepemimpinan ini, “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Peranan Kepemimpinan Transformasional untuk memberikan nuansa perubahan ke tingkat yang lebih baik berbeda dari sebelumnya.

3) Kepemimpinan Visioner

Merupakan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menerjemahkan visi dalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Peranan Kepemimpinan Visioner yaitu untuk memotivasi karyawan atau Guru untuk bertindak dengan arah yang telah ditentukan dalam visi. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam kerangka manajemen dan kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dan SDM, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber dana yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah

2.4.4. Fungsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Bass dan avolio (Husaini Usman, 2008: 323) terdapat 4 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan.

Pertama *idealized influence*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya.

Fungsi ini mendatangkan rasa hormat (*respect*) dan percaya diri (*confidence*) dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya.

Karakteristik atau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa:

- 1) Melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah.
- 2) Kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

Kedua, *inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pengawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang menggunakan prinsip kebersamaan dalam menangani beban tugas. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengekspresikan harapan-harapan yang jelas dan mendemonstrasikan komitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu:

- 1) Menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif
- 2) Lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja
- 3) Mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai consensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk sekolah lebih maju.
- 4) Peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliasif
- 5) Peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa.
- 6) Mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak.

Ketiga, *intellectual stimulation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rational. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu.

Dalam komponen ini, yang terkait berupa:

- 1) Kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan.
- 2) Lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah
- 3) Kepemimpinan yang mendidik
- 4) Kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.

Keempat, *individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengar dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Dalam komponen ini, yaitu:

- 1) Kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota.
- 2) Berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai.
- 3) Kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.

Kelima, *charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi.

Dalam komponen ini yang terkait dengan fungsi *charisma* yaitu:

- 1) Mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi,
- 2) Mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif,
- 3) Memiliki sifat kepaternalistik (*paternalistik*) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (*maternalistik*) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut tampak bahwa fungsi kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Karena itu fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan kelima aspek dalam fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang transformational. Hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pegawai untuk berkinerja tinggi dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

2.5. Kinerja Pengelola Dana BOS SMP

2.5.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Simamora dalam Putri (2013) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

- 1) Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan.
- 2) Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri.

Menurut Gilbert (2010) Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan luang.” Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa, dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai.”

Kinerja Ivancovich (2013) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan.

Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selanjutnya Robbins (2011) mengatakan bahwa

kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi

2.5.2. Pengelolaan Dana BOS

Pasal 34 ayat 2 juga menyebutkan bahwa Pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya, sedangkan dalam ayat 3 menyebutkan bahwa wajib belajar merupakan tanggung jawab negara yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Konsekuensi dari amanat Undang-undang tersebut adalah pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan pendidikan bagi seluruh peserta didik pada tingkat

pendidikan dasar (SD dan SMP), SMU serta satuan pendidikan lain yang sederajat.

Masih terdapat penyimpangan dari pengelolaan dana BOS, meliputi:

- 1) Tahap perencanaan, adalah dengan menggelembungkan data jumlah siswa. Siswa yang sudah pindah atau lulus tetap dimasukkan dalam daftar penerima dana BOS dengan harapan dana yang diperoleh sekolah bertambah. Modus lainnya dengan mengajukan anggaran belanja fiktif, memperbanyak anggaran tak terduga, menjalin kolusi dengan panitia, membikin belanja barang habis pakai secara berulang-ulang, dobel anggaran, hingga menerima program titipan.
- 2) Tahap pencairan, kebocoran dana BOS terjadi dengan modus memperlambat pencairan hingga pemberian gratifikasi atau uang terima kasih. Modus-modusnya rapi dan tak kasat mata. Pada tahap pembelanjaan, modus membocorkan dana BOS dengan menurunkan kualitas spesifikasi barang. Pengelola dana BOS telah berkolusi dengan instansi/penyedia barang.
- 3) Tahap pelaporan, bukan hanya keterlambatan pelaporan. Tetapi juga penyajian laporan meliputi transparansi dan akuntabilitas laporan. Kasus-kasus demikian banyak ditemukan di berbagai daerah ketika pemeriksa/pengawas membandingkan dokumen rencana kerja anggaran sekolah (RKAS) dengan laporan pertanggungjawaban (LPj). Spesifikasi barang di RKAS dengan LPj banyak yang berbeda. Dampaknya tak hanya kualitas yang tak sesuai standar, tapi ada alokasi dana yang sengaja dihilangkan.

Di sisi lain, penanggungjawab dana BOS juga harus merujuk pada Undang-undang No.1/2004 tentang Perbendaharaan Negara Pasal 21(1) menerangkan bahwa Pembayaran atas beban APBN/APBD tidak boleh dilakukan sebelum barang/jasa diterima. Akibat yang terjadi dalam prakteknya, dana BOS baru dicairkan oleh Pengguna/Kuasa Pengguna Anggaran setelah pihak sekolah menyiapkan seluruh bukti-bukti pengeluaran sesuai Rencana Kerja Anggaran Sekolah (RKAS). Ini artinya, sebelum dana BOS diterima oleh pihak sekolah, harus sudah terdapat pengeluaran/bukti pengeluaran.

Alur pelaporan keuangan penulis gambarkan seperti bagan di bawah ini, untuk menunjukkan dampak penyimpangan dana BOS terhadap penyajian laporan keuangan. Dalam penggunaan dana BOS, harus didasarkan pada kesepakatan dan keputusan bersama antara Tim Manajemen BOS Sekolah, Dewan Guru, dan Komite Sekolah. Dana BOS bagi sekolah Negeri dianggarkan melalui belanja langsung dalam bentuk program kegiatan, yang uraiannya dialokasikan dalam 3 (tiga) jenis belanja, yaitu belanja pegawai, belanja barang/jasa, dan belanja modal pada SKPD Pendidikan yang dituangkan dalam Dokumen RKAS/ RAPBS.

Dari seluruh dana BOS yang diterima oleh sekolah, sekolah wajib menggunakan dana tersebut untuk membeli buku teks pelajaran yang hak ciptanya telah dibeli oleh pemerintah. Penggunaan dana BOS di sekolah prioritas utama penggunaan dana BOS adalah untuk kegiatan operasional sekolah.

2.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Manajemen kepemimpinan
- e) Tingkat penghasilan
- f) Gaji dan kesehatan
- g) Jaminan sosial
- h) Iklim kerja
- i) Sarana dan prasarana
- j) Teknologi

k) Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: a. Sasaran b. Standar c. Umpan balik d. Peluang e. Sarana f. Kompetensi g. Motivasi

Indikator-Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- 3) Pelaksanaan Tugas Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

- 4) Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

- 1) Kualitas Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- 5) Kemandirian Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
- 6) Komitmen Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

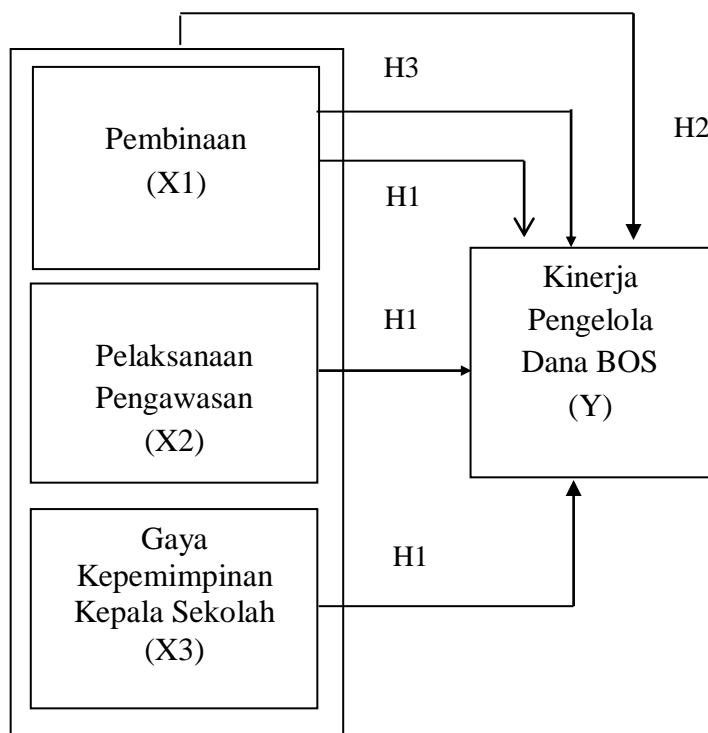
3.1. Kerangka Konseptual

Pembinaan dapat diartikan sebagai upaya memelihara dan membawa suatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya. Dalam manajemen pendidikan luar sekolah, pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan. Prosedur Pelaksanaan Pengawasan baik ditekankan pada hal-hal tindakan yang berupa pencegahan agar dapat digunakan sebagai perbandingan dengan kinerja yang dihasilkan

Kepemimpinan kepala sekolah berarti proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjalin saling pengertian dan kerjasama antar personil (sesuai tanggung jawab dan tugas yang ditetapkan di sekolah).

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi.

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga bahwa pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene.
2. Diduga bahwa pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene.

3. Diduga bahwa pembinaan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelola Dana BOS Pada SMP Se-Kabupaten Majene.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Defenisi	Indikator
Pembinaan (X1)	Pembinaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik serta mempertahankan dan meyempurnakan apa yang telah ada yang sesuai dengan yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pengendalian. 2) Pendelegasian. 3) Pengarahan. 4) Konsultasi. 5) Pelatihan Keterampilan (Saydam, 2006)
Pelaksanaan Pengawasan(X2)	Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Memperhatikan 2) Batasan waktu 3) Pengukuran kerja pegawai 4) Evaluasi pekerjaan pegawai 5) Koreksi pekerjaan (Hani Handoko, 2010)
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)	Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pengambilan keputusan 2) Pembagian tugas kepada bawahan 3) Pemberian penghargaan terhadap prestasi 4) Monitoring pelaksanaan tugas 5) Rapat kerja (Adlan, 2009)
Kinerja Pengelola Dana BOS (Y)	Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannyadalam organisasi dalam suatu periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kemandirian 5) efektivitas (Mangkunegara, 2011 dan Rikantika 2016)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada SMP Se-Kabupaten Majene yaitu jumlah sekolah tingkat SMP sebanyak 35 sekolah. Diharapkan dari semua sekolah tersebut dapat terungkap data-data yang dibutuhkan, kemudian dapat dijadikan dasar untuk menajamkan kajian selanjutnya dapat diambil interpretasinya secara komprehenship dan valid.

Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2021.

4.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:117). Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten majene sebanyak 105 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2013:118). Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sensus yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 105 responden dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Sampel penelitian pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene

No	Nama Sekolah	Kecamatan	Jumlah pengelola
1	SMP Negeri 1 Majene	Banggae	3 Orang
2	SMP Negeri 2 Majene	Banggae Timur	3 Orang
3	SMP Negeri 3 Majene	Banggae Timur	3 Orang
4	SMP Negeri 4 Majene	Banggae Timur	3 Orang
5	SMP Negeri 5 Majene	Banggae Timur	3 Orang
6	SMP Negeri 6 Majene	Banggae	3 Orang
7	SMP Negeri 7 Satap Majene	Banggae Timur	3 Orang
8	SMP Negeri 8 Satap Majene	Banggae Timur	3 Orang
9	SMP Negeri 9 Majene	Banggae	3 Orang
10	SMP Negeri 1 Pamboang	Pamboang	3 Orang
11	SMP Negeri 2 Pamboang	Pamboang	3 Orang
12	SMP Negeri 3 Pamboang	Pamboang	3 Orang
13	SMP Negeri 4 Pamboang	Pamboang	3 Orang
14	SMP Negeri 5 Pamboang	Pamboang	3 Orang
15	SMP Negeri 6 Satap Pamboang	Pamboang	3 Orang
16	SMP Negeri 7 Satap Pamboang	Pamboang	3 Orang
17	SMP Negeri 8 Satap Pamboang	Pamboang	3 Orang
18	SMP Negeri 1 Sendana	Sendana	3 Orang
19	SMP Negeri 2 Sendana	Sendana	3 Orang
20	SMP Negeri 3 Sendana	Tubo Sendana	3 Orang
21	SMP Negeri 4 Sendana	Tammeroddo Sendana	3 Orang
22	SMP Negeri 5 Sendana	Sendana	3 Orang
23	SMP Negeri 6 Tubo Sendana	Tubo Sendana	3 Orang
24	SMP Negeri 7 Satap Sendana	Tammeroddo Sendana	3 Orang
25	SMP Negeri 8 Satap Sendana	Sendana	3 Orang
26	SMP Negeri 9 Satap Sendana	Sendana	3 Orang
27	SMP Negeri 1 Malunda	Malunda	3 Orang
28	SMP Negeri 3 Malunda	Malunda	3 Orang
29	SMP Negeri 4 Malunda	Ulumanda	3 Orang

30	SMP Negeri 5 Malunda	Ulumanda	3 Orang
31	SMP Negeri 6 Malunda	Ulumanda	3 Orang
32	SMP Negeri 7 Satap Bambang	Malunda	3 Orang
33	SMP Negeri 8 Lombang Malunda	Malunda	3 Orang
34	SMP Negeri 9 Satap Panggalo	Malunda	3 Orang
35	SMP Negeri 10 Satap Ulumanda	Ulumanda	3 Orang
Jumlah			105 Orang

4.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode kuisisioner (Daftar Pertanyaan)

Metode Kuisisioner yakni suatu daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden berkenaan dengan variable-variabel yang diindikasikan mempengaruhi Kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen – dokumen penelitian, laporan – laporan tertulis, referensi kepustakaan dan informasi terkait penelitian, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya.

4.5. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pengelola, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

a. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Majene.

b. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip, hasil angket dan dokumen lainnya.

4.6. Metode Analisis Data

1. Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu normalitas data, uji homogenitas data, dan ujian linear data. Adapun pengertian dan uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistik parametrik atau non parametrik. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.

b) Uji Homogenitas

Uji homogenitas data adalah uji persyaratan analisis tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan uji statistik tertentu. Uji ini berkaitan dengan penggunaan uji statistik parametrik, seperti uji komparatif (penggunaan Anova) dan uji independen sampel t test dan sebagainya.

c) Uji Linearitas

Uji Linearitas Uji linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola yang berbentuk linier.

2. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik selain valid juga harus reliabel, artinya dapat diandalkan. Suharsimi Arikunto (2010:211) menyatakan Instrumen dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang tepat walau oleh siapa dan kapan saja, Uji instrument yang digunakan diantaranya:

- a) Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung , nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik tabel korelasi nilai r , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Bila nilai $r > r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan dalam penelitian ini, angka

kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah $r(N-2;\alpha)$. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0*.

- b) Uji Relibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan *AlphaCronbach*. *AlphaCronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skal 1-3,1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Menurut Singgih (2009), menyatakan bahwa koefisien *Alpha Croanbach* berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan aturan berikut :

$r_{Alpha} > 0,9$ = sempurna, $r_{Alpha} > 0,8$ = baik, $r_{Alpha} > 0,7$ = dapat diterima, $r_{Alpha} > 0,6$ = dipertanyakan, $r_{Alpha} > 0,5$ = buruk, $r_{Alpha} < 0,5$ = tidak dapat diterima. Uji Relibilitas menggunakan program *SPSS 24.0*.

- c) Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujinya adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak mempengaruhi Y)

$H_i : b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y , jika nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari α ($\alpha=5\%$). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi

penolakan terhadap H_0 . Sedangkan kebalikannya jika nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari α ($\alpha=5\%$), maka menunjukkan faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value $< \alpha$; Tolak H_0

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P value $> \alpha$; Terima H_0

- d) Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah pembinaan berpengaruh terhadap kinerja pengelola Dana BOS. Suatu faktor X akan mempengaruhi Y secara besar dari F_{tabel} , maka minimal ada satu X mempengaruhi Y. Sedangkan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka dipastikan tidak ada satupun X yang mempengaruhi Y. Jika dijabarkan lebih lanjut :

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya faktor X secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap Y.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya minimal ada satu faktor X yang berpengaruh nyata terhadap Y.

- e) Analisis Regresi Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS dengan

rumus

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Dengan :

- Y = Kinerja Pengelola Dana BOS
 x_1 = Pembinaan
 x_2 = Pelaksanaan Pengawasan
 x_3 = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
 b_0 = Konstanta regresi
 b_1, b_2, \dots, b_4 = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi
 ε = Error term

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018:105), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data

c) Uji Heterokedasitas

Ghozali (2018:135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139)

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series), karena sampel atau observasi tertentu cenderung dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin – Watson (DW test) (Ghozali,2018).

e) Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan dependen berbentuk linear atau tidak. Menurut Santoso (2012:243) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bias disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam bab ini, penulis akan memaparkan gambaran singkat mengenai objek dan subjek penelitian yang dimaksud adalah subjek penelitian dalam bidang pendidikan di Kabupaten Majene dalam hal ini pengelola Dana BOS semua Sekolah Menengah Pertama (SMP) Se-Kabupaten Majene yang berjumlah 35 sekolah. Inspektorat Kabupaten Majene salah satu tugas pokok dan fungsinya yaitu sebagai pemeriksa pengelolaan Dana BOS sekolah.

Inspektorat Kabupaten Majene adalah perangkat daerah yang merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Inspektorat mempunyai tugas membantu bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Inspektorat daerah Kabupaten, dipimpin oleh seorang inspektur yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.

Dalam melaksanakan tugas, Inspektur menyelenggarakan fungsinya mengkoordinir, mengarahkan, membimbing, membina dan memberdayakan unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah bidang pengawasan, meliputi:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi bidang pengawasan;
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati;
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
5. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Kabupaten;

5.1.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pengelola dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene sebanyak 105 (seratus lima) orang. Terdapat 3 (tiga) karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, dan status pekerjaan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

1. Usia Responden

Adapun data mengenai umur responden pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

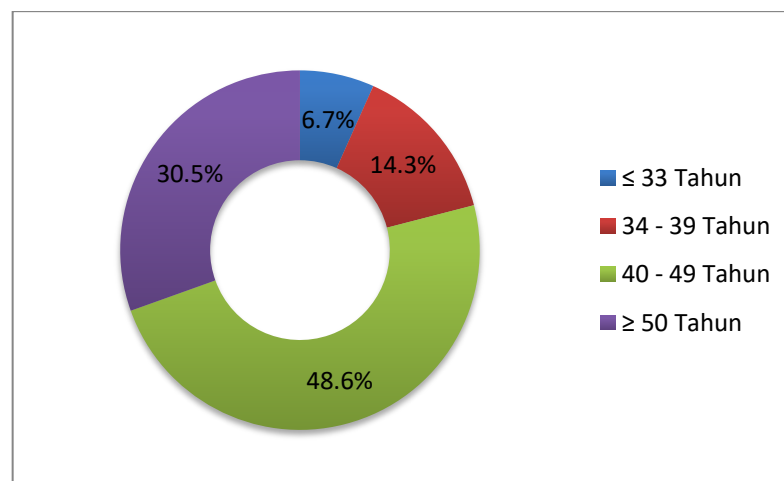
Tabel 5.1 Presentase Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	≤ 33 Tahun	7	6,7%
2	34 - 39 Tahun	15	14,3%
3	40 - 49 Tahun	51	48,6%
4	≥ 50 Tahun	32	30,5%
Total		105	100%

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 105 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 40 - 49 Tahun yakni sebesar 48,6% sebanyak 51 responden. Selanjutnya, responden yang berumur ≥ 50 Tahun yakni sebesar 30,5% sebanyak 32 responden. Responden yang berumur 34 - 39 Tahun sebesar 14,3% sebanyak 15 responden dan yang paling sedikit responden yang berumur ≤ 33 Tahun sebesar 6,7% sebanyak 7 responden. Persentase responden berdasarkan usia juga dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.1. Persentase responden berdasarkan usia



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

2. Jenis Kelamin

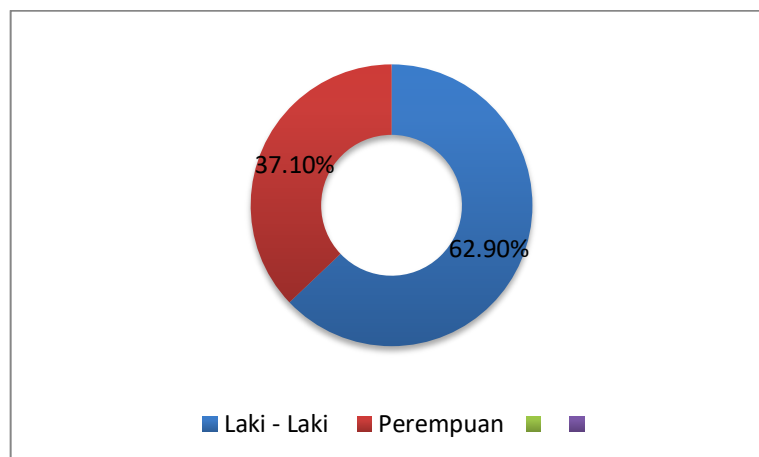
Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.2. Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - laki	66	62,9%
2	Perempuan	39	37,1%
Total		105	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.2 diatas, maka dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 66 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 39 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki - laki. Persentase responden berdasarkan jenis kelamin juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Status pegawai

Adapun data mengenai status pegawai responden pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

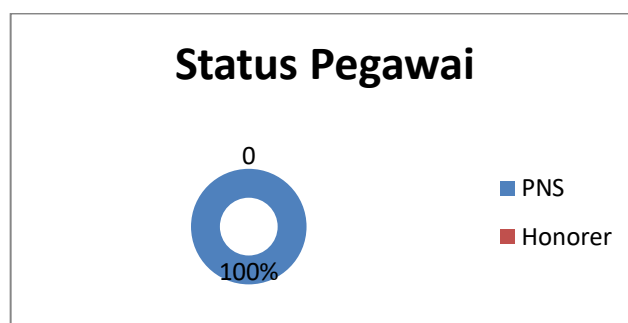
Tabel 5.3 Persentase Responden berdasarkan status pegawai

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	PNS	100	100%
2	Honorar	0	0%
Total		105	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.3 diatas, maka dapat diketahui tentang status pegawai responden pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa semua responden berstatus PNS. Persentase responden berdasarkan status pegawai juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.3 persentase responden berdasarkan status pegawai



Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pembinaan, pelaksanaan pengawasan, gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas

(independen) dan kinerja pengelola sebagai variabel terikat (dependen). Analisis persepsi responden terhadap variabel tersebut sebagai berikut

1. Pembinaan

Data variabel pembinaan diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.4 Hasil skor kuesioner pembinaan

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	35	49	21	105	0	0	33,3	46,7	20,0	100
Item 2	0	2	23	51	29	105	0	1,9	21,9	48,6	27,6	100
Item 3	0	2	35	54	14	105	0	1,9	33,3	51,4	13,3	100
Item 4	0	0	31	48	26	105	0	0	29,5	45,7	24,8	100
Item 5	0	0	23	54	28	105	0	0	21,9	51,4	26,7	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.4 di atas terlihat bahwa pada item 1, 46,7% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa meminimalisir serta mengoreksi atas kesalahan pekerjaan dari pengelola Dana BOS, 33,3% Ragu dan 20,0% untuk jawaban Sangat Setuju. Pada item 2, 48,6% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa memelihara komunikasi dan memberikan kepercayaan mutlak atas pekerjaan pengelola Dana BOS, 27,6% Sangat Setuju, 21,9% menjawab Ragu dan 1,9% menjawab tidak setuju.

Pada item 3, 51,4% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa memberikan kejelasan petunjuk dan prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada pengelola Dana BOS, 13,3% Sangat Setuju, 33,3% menjawab ragu dan 1,9% Tidak Setuju. Pada item 4, 45,7% responden menyatakan setuju dengan

pernyataan bahwa membantu memecahkan permasalahan dan memberikan motivasi kepada pengelola Dana BOS. Pada item 5, 51,4% setuju dengan pernyataan memberikan kesempatan untuk melaksanakan pelatihan demi memperbaiki kualitas kinerja pengelola Dana BOS, 26,7% Sangat setuju dan 21,9% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 105 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5. Statistik Deskriptif Pembinaan

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Pembinaan	105	17	25	21,30	2,223

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh pembinaan dengan jumlah sampel 105, nilai minimum 17, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,30. Artinya indikator atau pernyataan mengenai pembinaan menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai pembinaan dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel pembinaan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

2. Pelaksanaan Pengawasan

Data variabel pelaksanaan pengawasan diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6. Hasil skor kuesioner pelaksanaan pengawasan

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	40	43	22	105	0	0	38,1	41,0	21,0	100
Item 2	0	1	22	52	30	105	0	1,0	21,0	49,5	28,6	100
Item 3	0	1	34	58	12	105	0	1,0	32,4	55,2	11,4	100
Item 4	0	0	33	42	30	105	0	0	31,4	40,0	28,6	100
Item 5	0	0	23	49	33	105	0	0	21,9	46,7	31,4	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.6 di atas terlihat bahwa pada item 1, 41,0% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pemeriksa selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pengelola Dana BOS, 21,0% Sangat Setuju dan 38,1% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 49,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pelaporan Dana BOS, 28,6% Sangat Setuju, 21,0% menjawab Ragu dan 1,0% menjawab tidak setuju.

Pada item 3, 55,2% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa adanya pengukuran kerja pengelola Dana BOS, 11,4% Sangat Setuju dan 32,4% menjawab ragu. Pada item 4, 40,0% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa rutin melaksanakan evaluasi kerja bagi pengelola Dana BOS. Pada item 5, 46,7% setuju dengan pernyataan memberikan koreksi baik dari kepala sekolah maupun dari pemeriksa kepada pengelola Dana BOS, 31,4% Sangat setuju dan 21,9% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 105 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap

jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7. Statistik Deskriptif pelaksanaan pengawasan

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Pelaksanaan pengawasan	105	15	25	20,19	2,489

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh pelaksanaan pengawasan dengan jumlah sampel 105, nilai minimum 15, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 20,19. Artinya indikator atau pernyataan mengenai pelaksanaan pengawasan menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai pelaksanaan pengawasan dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel pelaksanaan pengawasan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data variabel gaya kepemimpinan diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8. Hasil skor kuesioner gaya kepemimpinan

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	35	50	20	105	0	0	33,3	47,6	19,0	100
Item 2	0	2	26	47	30	105	0	1,9	24,8	44,8	28,6	100
Item 3	0	2	36	53	14	105	0	1,9	34,3	50,5	13,3	100
Item 4	0	0	27	52	26	105	0	0	25,7	49,5	24,8	100
Item 5	0	0	21	59	25	105	0	0	20,0	56,2	23,8	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.8 di atas terlihat bahwa pada item 1, 47,6% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa kepala sekolah mengambil keputusan secara bersama-sama, 19,0% Sangat Setuju, dan 33,3% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 44,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa melaksanakan pembagian tugas kepada bawahannya sesuai dengan keterampilannya, 28,6% Sangat Setuju dan 24,8% menjawab Ragu.

Pada item 3, 50,5% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa memberikan penghargaan/apresiasi kepada bawahan yang berprestasi, 13,3% Sangat Setuju dan 34,3% menjawab ragu. Pada item 4, 49,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa memonitoring pelaksanaan tugas yang telah diberikan kepada bawahan. Pada item 5, 56,2% setuju dengan pernyataan secara berkala melaksanakan rapat kerja 23,8% Sangat setuju dan 20,0% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 105 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9. Statistik Deskriptif gaya kepemimpinan

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	105	16	25	21,67	4,205

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh gaya kepemimpinan dengan jumlah sampel 105, nilai minimum 16, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,67. Artinya indikator atau pernyataan mengenai gaya kepemimpinan menuju kearah

maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai gaya kepemimpinan dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebar pada responden.

4. Kinerja Pengelola Dana BOS

Data variabel kinerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10. Hasil skor kuesioner kinerja pengelola

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	30	57	18	105	0	0	28,6	54,3	17,1	100
Item 2	0	3	28	42	32	105	0	2,9	26,7	40,0	30,5	100
Item 3	0	3	35	52	15	105	0	2,9	33,3	49,5	14,3	100
Item 4	0	0	22	57	26	105	0	0	21,0	54,3	24,8	100
Item 5	0	0	18	63	24	105	0	0	17,1	60,0	22,9	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.10 di atas terlihat bahwa pada item 1, 54,3% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa kualitas kerja yang baik dari pengelola Dana BOS, 17,1% Sangat Setuju dan 28,6% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 40,0% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa menunjukkan kuantitas kerja yang baik dalam hal kecepatan mengerjakan laporan Dana BOS, 30,5% Sangat Setuju dan 26,7% menjawab Ragu.

Pada item 3, 49,5% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa tanggung jawab kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan

akurat atau tidak ada kesalahan, 14,3% Sangat Setuju dan 33,3% menjawab ragu. Pada item 4, 54,3% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa kemandirian seorang pengelola Dana BOS dapat melaksanakan tugas dan fungsinya tanpa bantuan dari pemeriksa maupun kepala sekolah. Pada item 5, 60,0% setuju dengan pernyataan efektivitas dalam bekerja ketika dapat menggunakan fasilitas ataupun teknologi dengan baik, 22,9% Sangat setuju dan 17,1% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 105 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11. Statistik Deskriptif kinerja pengelola

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kinerja pengelola	105	15	25	21,65	2,179

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh kinerja pengelola dengan jumlah sampel 105, nilai minimum 15, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,65. Artinya indikator atau pernyataan mengenai kinerja pengelola menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kinerja pengelola dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja pengelola didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

5.1.4. Validitas dan Reliabilitas

5.1.4.1. Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel
 - a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan valid
 - b. jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Membandingkan nilai sig.(2-tailed) dengan probabilitas 0,05
 - a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut valid.
 - b. Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.
 - c. Jika nilai Sig. (2-tailed) $>$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.

Tabel 5.12. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Pembinaan	1	0,752	0,191	0,000	Valid
		2	0,722	0,191	0,000	Valid
		3	0,815	0,191	0,000	Valid
		4	0,830	0,191	0,000	Valid
		5	0,784	0,191	0,000	Valid
2.	Pelaksanaan pengawasan	1	0,639	0,191	0,000	Valid
		2	0,826	0,191	0,000	Valid
		3	0,804	0,191	0,000	Valid
		4	0,735	0,191	0,000	Valid
		5	0,698	0,191	0,000	Valid
3.	Gaya Kepemimpinan	1	0,519	0,191	0,000	Valid
		2	0,646	0,191	0,000	Valid
		3	0,825	0,191	0,000	Valid
		4	0,774	0,191	0,000	Valid
		5	0,760	0,191	0,000	Valid
4.	Kinerja Pengelola	1	0,623	0,191	0,000	Valid
		2	0,674	0,191	0,000	Valid
		3	0,783	0,191	0,000	Valid
		4	0,776	0,191	0,000	Valid
		5	0,741	0,191	0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi pembinaan, pelaksanaan pengawasan, gaya kepemimpinan dan kinerja pengelola yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

5.1.4.2. Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $>$ 0,60. Nilai alpha masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Kompetensi	5	0,841	Realibel
2.	Iklim Organisasi	5	0,788	Realibel
3.	Karakteristik Individu	5	0,752	Realibel
4.	Prestasi Kerja	5	0,766	Realibel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variable yang meliputi pembinaan, pelaksanaan pengawasan, gaya kepemimpinan dan kinerja pengelola mempunyai nilai masing-masing variable lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

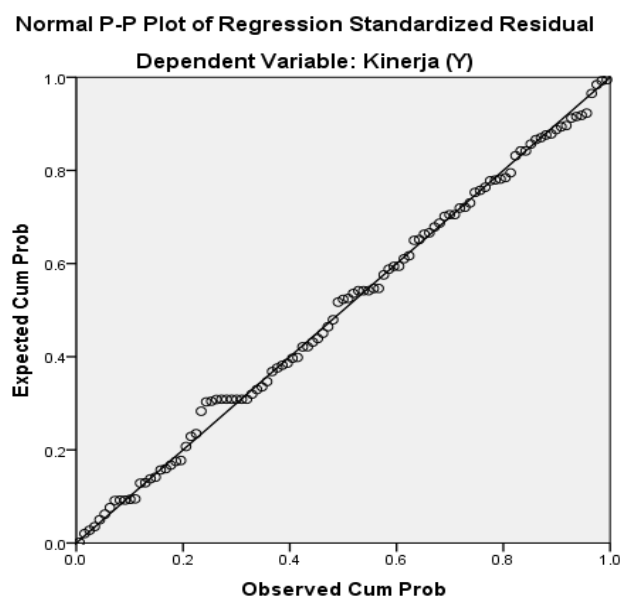
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kesimpulan dalam Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14. Hasil Uji Normalitas

No.	Asymp. Sig	Keterangan
1.	0,810	Normal

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.4. Uji Normalitas

Sumber : Print out SPSS Versi 22

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi penelitian ini terdapat korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini, maka dapat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu model regresi. Berdasarkan ketentuan, model regresi yang dianggap baik adalah model yang tidak mencerminkan adanya multikolinearitas. Oleh karena itu, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.15 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Kompetensi	0,630	1,588	Bebas Multikolinearitas
2.	Iklim Organisasi	0,707	1,414	Bebas Multikolinearitas
3.	Karakteristik Individu	0,640	1,562	Bebas Multikolinearitas

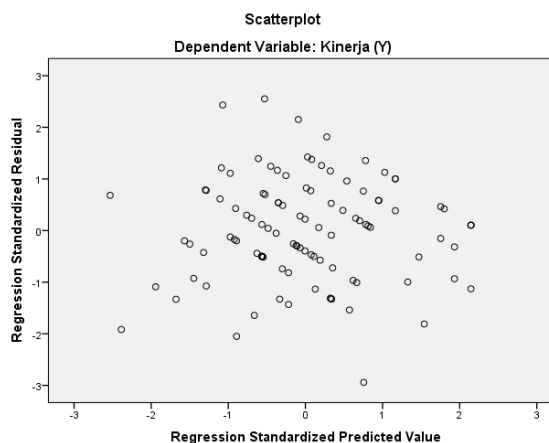
Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini maka dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Dalam metode scatterplot, untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dilakukan dengan cara melihat apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot. Hasil uji

heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.5. Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 22

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa:

- Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidak membentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

5.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene. Untuk

mengetahui hal tersebut maka digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis perlu dirumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5.16. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	4,729	0,013
Pembinaan	0,196	0,032
Pelaksanaan pengawasan	0,291	0,000
Kinerja pengelola	0,317	0,001

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 4,729 + 0,196 X_1 + 0,291 X_2 + 0,317 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 4,729 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pengelola akan bernilai sebesar 4,729. Dengan kata lain, apabila pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan tidak

memberikan pengaruh maka kinerja pengelola akan bernilai sebesar 4,729, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pengelola

2. Koefesien $X_1 = 0,196$. Koefesien pembinaan bernilai positif maka variabel pembinaan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pengelola. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai pembinaan meningkat sementara pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan tetap, maka kinerja pengelola juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika pembinaan berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 19,6%, asumsi variabel yang lain (pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan) tetap.
3. Koefesien $X_2 = 0,291$. Koefesien pelaksanaan pengawasan bernilai positif maka variabel pelaksanaan pengawasan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pengelola. Dengan kata lain, apabila variabel pelaksanaan pengawasan meningkat sementara variabel pembinaan dan gaya kepemimpinan tetap, maka variabel kinerja pengelola juga akan ikut meningkat. Berarti jika pelaksanaan pengawasan berubah 1 persen, maka kinerja pengelola akan mengalami perubahan sebesar 29,1%, asumsi variabel yang lain (pembinaan dan gaya kepemimpinan) tetap.
4. Koefesien $X_3 = 0,317$. Koefesien gaya kepemimpinan bernilai positif maka variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat sementara variabel pembinaan dan pelaksanaan pengawasan tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika gaya kepemimpinan berubah 1 persen,

maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 31,7%, asumsi variabel yang lain (pembinaan dan pelaksanaan pengawasan) tetap.

5.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

1. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pembinaan, pelaksanaan pengawasan, gaya kepemimpinan apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.17. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
29.005	2,69	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengelola.
- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 105 - 3 - 1 = 101$. Nilai F tabel = 2,69. Karena nilai F hitung $> F$

tabel ($29,005 > 2,69$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengelola

2. Uji t (Pengujian secara parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel, Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	keterangan
1.	Pembinaan	2,181	1,983	0,032	Berpengaruh
2.	Pelaksanaan Pengawasan	3,829	1,983	0,000	Berpengaruh
3.	Gaya kepemimpinan	3,269	1,983	0,001	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 105-3-1) = (0,025 ; 101)$ sehingga nilai t tabel adalah 1,983. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pembinaan (X1) terhadap kinerja pengelola (Y), diperoleh t hitung = 2,181 $>$ t tabel = 1,983 dan nilai sig.0,032 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hal ini berarti pembinaan (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola (Y).

- b. Pelaksanaan pengawasan (X2) terhadap kinerja pengelola (Y), diperoleh t hitung = 3,829 > t tabel = 1,983 dan nilai sig.0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti pelaksanaan pengawasan (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola (Y).
- c. Gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pengelola (Y), diperoleh t hitung = 3,269 > t tabel = 1,983 dan nilai sig.0,001 > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola (Y).
- d. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,463 atau 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene sebesar 46,3%, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh pembinaan (X1) terhadap kinerja pengelola (Y) Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung pembinaan adalah 2,181 dan untuk nilai t tabel = 1,983 dan nilai sig. 0,032 $<$ 0,05. Hal ini berarti semakin baik pembinaan yang dimiliki oleh pemeriksa maka semakin baik kinerja pengelola Dana BOS yang dimilikinya.

Penelitian yang dilakukan Sarju (2017) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa pembinaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Fendy Leviy Kambey,dkk (2013) yang telah meneliti variabel pembinaan dan variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Toit (2007) menyatakan bahwa pembinaan berbicara tentang keyakinan seseorang dan perilaku yang menghambat kinerja. Melalui pembinaan inilah manajer mampu melihat tingkat keyakinan seseorang dalam bekerja dan perilaku apa saja yang dapat menghambat kinerja sehingga dapat memberikan jalan keluar.

2. Pengaruh Pelaksanaan pengawasan (X2) terhadap Kinerja pengelola (Y) Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pelaksanaan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung pelaksanaan pengawasan adalah 3,829 dan untuk nilai t tabel = 1,983 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dimiliki oleh pemeriksa maka semakin baik kinerja pengelola Dana BOS yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Nuratika Sari,dkk (2015) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Sri Purnama (2018) yang meneliti mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa pengawasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian terhadap pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene memberikan pilihan setuju pada item pernyataan menyangkut indikator pelaksanaan pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola Dana BOS SMP Se Kabupaten Majene berupaya memberikan kinerja yang baik dampak dari pelaksanaan pengawasan yang efektif.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X3) terhadap kinerja (Y) pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung gaya kepemimpinan adalah 3,269 dan untuk nilai t tabel = 1,983 dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja pengelola yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Astria Khairizah,dkk (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Tulus Pratama (2019) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Kabupaten Morowali.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Kepala Sekolah SMP yang ikut sebagai pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene telah memberikan arahan yang baik kepada anggota pengelola yang lain.

4. Pengaruh pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel, yang mana F hitung adalah 29,005 dan untuk nilai F tabel = 2,69, dan nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, haruslah diberikan pembinaan, pelaksanaan pengawasan serta kepemimpinan yang baik. Keseimbangan antara pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pengelola.

Pembinaan adalah proses, pembuatan, cara pembinaan, pembaharuan, usaha dan tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan baik. Dalam pelaksanaan konsep pembinaan hendaknya didasarkan pada hal bersifat efektif dan pragmatis dalam arti dapat memberikan pemecahan persoalan yang dihadapi dengan sebaik- baiknya, dan pragmatis dalam arti mendasarkan fakta-fakta yang ada sesuai dengan kenyataan sehingga bermanfaat karena dapat diterapkan dalam praktek..

Prosedur Pelaksanaan Pengawasan baik ditekankan pada hal-hal tindakan yang berupa pencegahan agar dapat digunakan sebagai perbandingan dengan kinerja yang dihasilkan. Prosedur pelaksanaan yang baik dilakukan

mulai dari membuat rumusan pencapaian hasil kerja dengan menghubungkan orang yang melaksanakan pekerjaan. Menetapkan alur kerja untuk mengatasi dan memperbaiki penyimpangan sebelum kegiatan dikerjakan.

Kepala Sekolah harus memiliki keahlian atau keterampilan memimpin, yaitu “mampu mempengaruhi dan mengarahkan para guru dan warga sekolah lainnya mewujudkan tujuan sekolah, memberi motivasi dan membangun semangat partisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, menciptakan suasana kerja harmonis, dan mampu mendelagasikan wewenang secara tepat”.

5. Pelaksanaan Pengawasan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pengelola adalah variabel pelaksanaan pengawasan sebesar 0,332, ini berarti bahwa variabel pelaksanaan pengawasan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene sebesar 29,8% dan pembinaan mempengaruhi kinerja pengelola sebesar 20,0%. Sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pelaksanaan pengawasan dimaksud memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah

dipahami dengan wajar mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan rekan kerjanya semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene.
3. Pelaksanaan pengawasan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pengelola Dana BOS SMP Se-Kabupaten Majene.

6.2. Implikasi

6.2.1. Implikasi Teoritis

1. Implikasi terhadap pembinaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun pembinaan mempengaruhi kinerja pengelola. Dalam pembinaan terdapat pengendalian, pendelegasian, pengarahan, konsultasi dan Pelatihan

Keterampilan. Dari indikator ini maka akan tercapai kinerja pengelola yang baik.

2. Implikasi terhadap pelaksanaan pengawasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun pelaksanaan pengawasan mempengaruhi kinerja pengelola. Indikator - indikator tersebut adalah memperhatikan, batasan waktu, pengukuran kerja pegawai dan evaluasi pekerjaan pegawai.

3. Implikasi terhadap gaya kepemimpinan

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang menyusun gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pengelola. Pengambilan keputusan, pembagian tugas kepada bawahan, pemberian penghargaan terhadap prestasi , monitoring pelaksanaan tugas dan rapat kerja.

6.2.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pembinaan mempengaruhi kinerja pengelola. Implikasi temuan ini adalah sebaiknya pemeriksa harus bisa membangun kesadaran dan pembinaan yang lebih intens kepada pengelola Dana BOS karena itu bisa menjadi cara meningkatkan kinerja pengelola.
2. Pelaksanaan pengawasan terbukti lebih dominan mempengaruhi kinerja pengelola Dana BOS. Implikasi temuan ini adalah semakin baik pengawasan yang dilakukan maka akan meminimalisir kesalahan-kesalahan dan membuat

pengelola bekerja dengan baik. Pemeriksa harus bisa memberikan sanksi sesuai dengan bobot kesalahan pengelola, sehingga pengelola bisa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan demikian kinerja pengelola akan lebih meningkat.

3. Gaya kepemimpinan terbukti mempengaruhi kinerja pengelola. Implikasi temuan ini adalah kepala sekolah dinilai perlu mengembangkan sikap untuk menarik perhatian pengelola Dana BOS yang selama ini dirasa lemah dan kurang mampu menyelesaikan permasalahan pengelolaan namun tetap memberikan keleluasaan untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya.

6.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan:

1. Bagi Instansi

Diharapkan instansi lebih memperhatikan dan meningkatkan pembinaan, pelaksanaan pengawasan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah agar kinerja pengelola Dana BOS dapat lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian yang akan melakukan dengan variabel yang serupa di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel, data yang lebih banyak sehingga data lebih valid dan dapat meningkatkan tingkat generalisasi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adam, Adlan. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Alwi, Hasan, dkk. 2003. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia* (edisi ketiga). Jakarta: Balai Pustaka
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni kEpemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Dirun, M.A. (2016). *Journal.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA dan MA Se-Kota Palangkaraya*.
- Fahmi, I. 2016. *Perilaku Organisasi dan Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Gilbert, J.K. 2010. *The role of visual representations in the learning and teaching of science*. Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching, Volume 11, Issue 1
- Handyaningrat, Soewarno. 1985. *Pengantar Ilmu Studi Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: PT.Gudung Agung
- Ivancevich.J.M. 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Kadarisman, M., 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. 2011. *Efektivitas Kerja*. Jakarta, Citra Utama.
- Thoha Miftah., 2010, *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.

T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Dana BOS

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS). Jakarta

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 014/PPS/STIE-NII/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 6 Januari 2021

Kepada Yth. :

Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene

Di-

Majene

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Ibrahim**
NIM : 2018MM22009
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pengelola Dana BOS pada SMP Se – Kabupaten Majene.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.
2. Dr. H. Badaruddin, ST., M.M

Waktu Penelitian : Selama bulan Januari – Februari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Pertinggal

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

N a m a : IBRAHIM

No. Induk Mahasiswa : 2018.MM.2.

PASCA SARJANA NOBEL MAKASSAR

Dalam pengisian kuesioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/I dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap sesuai dengan anggapan Bapak/Ibu/Sdr/I. jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I akan dirahasiakan.

A. Karakteristik Responden

1. Usia

20 – 30 Tahun

40 – 50 Tahun

30 – 40 Tahun

>51 Tahun

2. Jenis Kelamin

Laki – Laki

Perempuan

3. Pendidikan

SMP

S1

SMA

S2

D3

S3

4. Masa Kerja

1 – 5 Tahun

> 10 Tahun

>5 – 10 Tahun

Alternative jawaban antara lain :

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

NILAI : 1

KS = KURANG SETUJU

NILAI : 2

C = CUKUP

NILAI : 3

S = SETUJU

NILAI : 4

SS = SANGAT SETUJU

NILAI : 5

1. PEMBINAAN (X1)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	C	KS	STS
1	Meminimalisir serta mengoreksi atas kesalahan pekerjaan dari pengelola Dana BOS					
2	Memelihara komunikasi dan memberikan kepercayaan mutlak atas pekerjaan pengelola Dana BOS					
3	Memberikan kejelasan petunjuk dan prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada pengelola Dana BOS					
4	Membantu memecahkan permasalahan dan memberikan motivasi kepada pengelola Dana BOS					
5	Memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan demi memperbaiki kualitas kinerja pengelola Dana BOS					

2. PELAKSANAAN PENGAWASAN (X2)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	C	KS	STS
1	Pemeriksa selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pengelola Dana BOS					
2	Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pelaporan Dana BOS					
3	Adanya pengukuran kerja pengelola Dana BOS					
4	Rutin melaksanakan evaluasi kerja bagi pengelola Dana BOS					
5	Memberikan koreksi baik dari kepala sekolah maupun dari pemeriksa kepada pengelola Dana BOS					

3. GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X3)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	C	KS	STS
1	Kepala Sekolah mengambil keputusan secara bersama-sama					
2	Melaksanakan pembagian tugas kepada bawahan sesuai dengan keterampilannya					
3	Memberikan penghargaan/apresiasi kepada bawahan yang berprestasi					
4	Memonitoring pelaksanaan tugas yang telah diberikan kepada bawahan					
5	Secara berkala melaksanakan rapat kerja					

4. KINERJA PENGELOLA DANA BOS (Y)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	C	KS	STS
1	Kualitas kerja yang baik dari pengelola Dana BOS					
2	Menunjukkan kuantitas kerja yang baik dalam hal kecepatan membuat laporan Dana BOS					
3	Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan					
4	Kemandirian seorang pengelola Dana BOS dapat melaksanakan tugas dan fungsinya tanpa bantuan dari pemeriksa maupun kepala sekolah					
5	Efektivitas dalam bekerja ketika dapat menggunakan fasilitas ataupun teknologi dengan baik.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI DAN WAKTUNYA

TABULASI KUESIONER 1.)
DATA RESPONDEN

NO.	JENIS KELAMIN		STATUS KEPEGAWAIAN		UMUR	
1	P	2	PNS	1	≥ 50	4
2	L	1	PNS	1	≥ 50	4
3	P	2	PNS	1	≥ 50	4
4	L	1	PNS	1	≥ 50	4
5	L	1	PNS	1	34 - 39	2
6	L	1	PNS	1	≥ 50	4
7	L	1	PNS	1	40 - 49	3
8	L	1	PNS	1	≥ 50	4
9	L	1	PNS	1	≥ 50	4
10	L	1	PNS	1	40 - 49	3
11	L	1	PNS	1	40 - 49	3
12	L	1	PNS	1	≥ 50	4
13	P	2	PNS	1	≥ 50	4
14	L	1	PNS	1	≥ 50	4
15	L	1	PNS	1	≥ 50	4
16	L	1	PNS	1	≥ 50	4
17	L	1	PNS	1	≥ 50	4
18	P	2	PNS	1	40 - 49	3
19	L	1	PNS	1	40 - 49	3
20	P	2	PNS	1	≥ 50	4
21	L	1	PNS	1	≥ 50	4
22	P	2	PNS	1	≥ 50	4
23	L	1	PNS	1	≥ 50	4
24	P	2	PNS	1	40 - 49	3
25	P	2	PNS	1	≥ 50	4
26	P	2	PNS	1	40 - 49	3
27	L	1	PNS	1	≥ 50	4
28	L	1	PNS	1	≥ 50	4
29	L	1	PNS	1	≥ 50	4
30	L	1	PNS	1	40 - 49	3
31	L	1	PNS	1	34 - 39	2
32	L	1	PNS	1	40 - 49	3
33	L	1	PNS	1	40 - 49	3
34	P	2	PNS	1	40 - 49	3
35	L	1	PNS	1	40 - 49	3
36	P	2	PNS	1	40 - 49	3
37	L	1	PNS	1	40 - 49	3

38	P	2	PNS	1	≥ 50	4
39	P	2	PNS	1	34 - 39	2
40	L	1	PNS	1	≤ 33	1
41	P	2	PNS	1	40 - 49	3
42	P	2	PNS	1	40 - 49	3
43	L	1	PNS	1	40 - 49	3
44	L	1	PNS	1	40 - 49	3
45	P	2	PNS	1	40 - 49	3
46	P	2	PNS	1	40 - 49	3
47	P	2	PNS	1	40 - 49	3
48	L	1	PNS	1	40 - 49	3
49	P	2	PNS	1	40 - 49	3
50	L	1	PNS	1	40 - 49	3
51	L	1	PNS	1	40 - 49	3
52	L	1	PNS	1	40 - 49	3
53	L	1	PNS	1	40 - 49	3
54	L	1	PNS	1	40 - 49	3
55	L	1	PNS	1	40 - 49	3
56	P	2	PNS	1	40 - 49	3
57	P	2	PNS	1	40 - 49	3
58	L	1	PNS	1	40 - 49	3
59	P	2	PNS	1	40 - 49	3
60	L	1	PNS	1	40 - 49	3
61	L	1	PNS	1	40 - 49	3
62	L	1	PNS	1	≥ 50	4
63	L	1	PNS	1	40 - 49	3
64	P	2	PNS	1	34 - 39	2
65	L	1	PNS	1	34 - 39	2
66	L	1	PNS	1	34 - 39	2
67	P	2	PNS	1	34 - 39	2
68	P	2	PNS	1	34 - 39	2
69	P	2	PNS	1	34 - 39	2
70	P	2	PNS	1	≤ 33	1
71	L	1	PNS	1	40 - 49	3
72	L	1	PNS	1	≤ 33	1
73	L	1	PNS	1	≤ 33	1
74	L	1	HONORER	2	≥ 50	4
75	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
76	L	2	HONORER	2	40 - 49	3
77	L	2	HONORER	2	40 - 49	3

78	L	2	HONORER	2	40 - 49	3
79	L	1	HONORER	2	≥ 50	4
80	L	1	HONORER	2	≥ 50	4
81	L	2	HONORER	2	≥ 50	4
82	L	2	HONORER	2	34 - 39	2
83	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
84	L	2	HONORER	2	40 - 49	3
85	L	2	HONORER	2	40 - 49	3
86	L	2	HONORER	2	34 - 39	2
87	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
88	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
89	L	1	HONORER	2	≥ 50	4
90	L	1	HONORER	2	≥ 50	4
91	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
92	P	2	HONORER	2	34 - 39	2
93	P	2	HONORER	2	40 - 49	3
94	L	1	HONORER	2	≥ 50	4
95	L	1	HONORER	2	≥ 50	4
96	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
97	P	2	HONORER	2	40 - 49	3
98	P	2	HONORER	2	40 - 49	3
99	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
100	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
101	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
102	L	1	HONORER	2	≥ 50	4
103	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
104	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
105	L	1	HONORER	2	40 - 49	3

2.) TANGGAPAN RESPONDEN

PEMBINAAN (X1)							ELAKSANAAN PENGAWASAN (X2)						GAYA KEPEMIMPINAN (X3)						KINERJA PENGELOLA (Y)					
NO	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	SCORE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	SCORE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	SCORE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	SCORE
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
2	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19
3	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	3	18	4	5	4	3	3	19	4	4	3	5	5	21
4	3	5	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
6	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
9	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
11	5	4	4	5	5	23	3	3	3	4	3	16	4	5	5	4	4	22	4	5	3	5	5	22
12	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	3	4	4	5	5	21
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

16	4	5	4	5	4	22	5	4	5	3	4	21	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
17	4	4	3	5	5	21	5	5	5	4	3	22	5	5	4	3	4	21	4	5	4	4	5	22
18	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	5	20	5	5	5	4	4	23
19	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	3	21	3	4	5	3	5	20	5	5	5	5	4	24
20	4	4	4	5	5	22	5	5	5	3	3	21	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24
21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	4	22	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	5	5	22	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4	19	5	5	3	4	4	21
26	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	4	21
27	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	5	4	4	5	22	3	4	3	4	4	18
28	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23
30	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20	5	4	4	4	4	21
32	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
33	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
34	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18

35	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	17	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24
36	4	4	4	4	5	21	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
38	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22
39	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	4	4	3	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
42	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
44	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
45	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	4	4	21	4	3	4	3	3	17	4	4	3	4	3	18	3	5	3	3	4	18
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
48	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
49	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	4	19
50	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
51	5	5	4	4	5	23	4	4	3	4	3	18	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21
53	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25

54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	4	5	4	4	4	21	3	4	4	3	5	19	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23
57	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	5	19	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	5	23
58	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
59	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24
60	4	5	4	4	4	21	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
62	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21
65	5	4	4	4	4	21	4	4	2	4	3	17	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21
66	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	5	5	5	23	5	3	4	4	5	21
67	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	3	20	4	3	3	3	4	17
68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23
69	5	4	5	5	4	23	2	4	4	4	5	19	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25
70	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
71	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
72	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22

73	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	5	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
74	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17
75	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
78	4	5	4	4	4	21	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23
79	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17
80	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
81	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
82	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
83	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	4	21
84	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
85	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21
86	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	19
87	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	2	4	21
89	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22
91	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.191$)**

1. VALIDITAS PEMBINAAN

		Correlations					Pembinaan (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.483**	.543**	.476**	.453**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.2	Pearson Correlation	.483**	1	.502**	.448**	.426**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.3	Pearson Correlation	.543**	.502**	1	.614**	.499**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.4	Pearson Correlation	.476**	.448**	.614**	1	.678**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X1.5	Pearson Correlation	.453**	.426**	.499**	.678**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105
Pembinaan (X1)	Pearson Correlation	.752**	.722**	.815**	.830**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105

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

2. VALIDITAS PELAKSANAAN PENGAWASAN

		Correlations					Pelaksanaan Pengawasan (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.521**	.477**	.299**	.116	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.239	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.2	Pearson Correlation	.521**	1	.612**	.475**	.500**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.3	Pearson Correlation	.477**	.612**	1	.459**	.439**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.4	Pearson Correlation	.299**	.475**	.459**	1	.465**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X2.5	Pearson Correlation	.116	.500**	.439**	.465**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.239	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105
Pelaksanaan Pengawasan (X2)	Pearson Correlation	.639**	.826**	.804**	.735**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105

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

3. VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Gaya Kepemimpinan (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.111	.335**	.243	.165	.519**
	Sig. (2-tailed)		.258	.000	.012	.093	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.2	Pearson Correlation	.111	1	.493**	.361**	.378**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.258		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.3	Pearson Correlation	.335**	.493**	1	.516**	.548**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.4	Pearson Correlation	.243	.361**	.516**	1	.561**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
X3.5	Pearson Correlation	.165	.378**	.548**	.561**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105
Gaya Kepemimpinan (X3)	Pearson Correlation	.519**	.646**	.825**	.774**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.233*	.467**	.268**	.277**	.623**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000	.006	.004	.000
	N	105	105	105	105	105	105
Y.2	Pearson Correlation	.233*	1	.439**	.423**	.306**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.000	.002	.000
	N	105	105	105	105	105	105
Y.3	Pearson Correlation	.467**	.439**	1	.419**	.445**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
Y.4	Pearson Correlation	.268**	.423**	.419**	1	.698**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
Y.5	Pearson Correlation	.277**	.306**	.445**	.698**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.623**	.674**	.783**	.776**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

- **UJI RELIABILITAS**
 - 1. RELIABILITAS PEMBINAAN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Nilai Cronbach's Alpha
0.791 > 0.50

- 2. RELIABILITAS PELAKSANAAN PENGAWASAN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

Nilai Cronbach's Alpha
0.797 > 0.50

3. RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.793 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.796 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	66	62.9	62.9	62.9
	Perempuan	39	37.1	37.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	73	69.5	69.5	69.5
	Honorer	32	30.5	30.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 33 Tahun	7	6.7	6.7	6.7
	34 - 39 Tahun	15	14.3	14.3	21.0
	40 - 49 Tahun	51	48.6	48.6	69.5
	> 49 Tahun	32	30.5	30.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF VARIABEL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Pembinaan (X1)	105	17	25	2236	21.30	2.223	4.941
Valid N (listwise)	105						

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Pelaksanaan Pengawasan (X2)	105	15	25	2120	20.19	2.489	6.194
Valid N (listwise)	105						

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan (X3)	105	16	25	2275	21.67	2.051	4.205
Valid N (listwise)	105						

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja (Y)	105	15	25	2273	21.65	2.179	4.750
Valid N (listwise)	105						

3. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

VariabelPembinaan

Meminimalisir serta mengoreksi atas kesalahan pekerjaan dari pengelola Dana BOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	35	33.3	33.3	33.3
	S	49	46.7	46.7	80.0
	SS	21	20.0	20.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Memelihara komunikasi dan memberikan kepercayaan mutlak atas pekerjaan pengelola Dana BOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.9	1.9	1.9
	R	23	21.9	21.9	23.8
	S	51	48.6	48.6	72.4
	SS	29	27.6	27.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Memberikan kejelasan petunjuk dan prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada pengelola Dana BOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.9	1.9	1.9
	R	35	33.3	33.3	35.2
	S	54	51.4	51.4	86.7
	SS	14	13.3	13.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Membantu memecahkan permasalahan dan memberikan motivasi kepada pengelola Dana BOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	29.5	29.5	29.5
	S	48	45.7	45.7	75.2
	SS	26	24.8	24.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan demi memperbaiki kualitas kinerja pengelola Dana BOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	23	21.9	21.9	21.9
	S	54	51.4	51.4	73.3
	SS	28	26.7	26.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Variabel Pelaksanaan Pengawasan

Pemeriksa selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pengelola Dana BOS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	40	38.1	38.1	38.1
S	43	41.0	41.0	79.0
SS	22	21.0	21.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pelaporan Dana BOS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.0	1.0	1.0
R	22	21.0	21.0	21.9
S	52	49.5	49.5	71.4
SS	30	28.6	28.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Adanya pengukuran kerja pengelola Dana BOS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.0	1.0	1.0
R	34	32.4	32.4	33.3
S	58	55.2	55.2	88.6
SS	12	11.4	11.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Rutin melaksanakan evaluasi kerja bagi pengelola Dana BOS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	33	31.4	31.4	31.4
S	42	40.0	40.0	71.4
SS	30	28.6	28.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Memberikan koreksi baik dari kepala sekolah maupun dari pemeriksa kepada pengelola Dana BOS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	23	21.9	21.9	21.9
S	49	46.7	46.7	68.6
SS	33	31.4	31.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Variabel Gaya Kepemimpinan

Kepala Sekolah mengambil keputusan secara bersama-sama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	35	33.3	33.3	33.3
	S	50	47.6	47.6	81.0
	SS	20	19.0	19.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Melaksanakan pembagian tugas kepada bawahan sesuai dengan keterampilannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.9	1.9	1.9
	R	26	24.8	24.8	26.7
	S	47	44.8	44.8	71.4
	SS	30	28.6	28.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Memberikan penghargaan/ apresiasi kepada bawahan yang berprestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.9	1.9	1.9
	R	36	34.3	34.3	36.2
	S	53	50.5	50.5	86.7
	SS	14	13.3	13.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Memonitoring pelaksanaan tugas yang telah diberikan kepada bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	25.7	25.7	25.7
	S	52	49.5	49.5	75.2
	SS	26	24.8	24.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Secara berkala melaksanakan rapat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	21	20.0	20.0	20.0
	S	59	56.2	56.2	76.2
	SS	25	23.8	23.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Variabel Kinerja

Kualitas kerja yang baik dari pengelola Dana BOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	30	28.6	28.6	28.6
	S	57	54.3	54.3	82.9
	SS	18	17.1	17.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Menunjukkan kuantitas kerja yang baik dalam hal kecepatan membuat laporan Dana BOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.9	2.9	2.9
	R	28	26.7	26.7	29.5
	S	42	40.0	40.0	69.5
	SS	32	30.5	30.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.9	2.9	2.9
	R	35	33.3	33.3	36.2
	S	52	49.5	49.5	85.7
	SS	15	14.3	14.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Kemandirian seorang pengelola Dana BOS dapat melaksanakan tugas dan fungsinya tanpa bantuan dari pemeriksa maupun kepala sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	22	21.0	21.0	21.0
	S	57	54.3	54.3	75.2
	SS	26	24.8	24.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Efektivitas dalam bekerja ketika dapat menggunakan fasilitas ataupun teknologi dengan baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	18	17.1	17.1	17.1
	S	63	60.0	60.0	77.1
	SS	24	22.9	22.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK
 1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

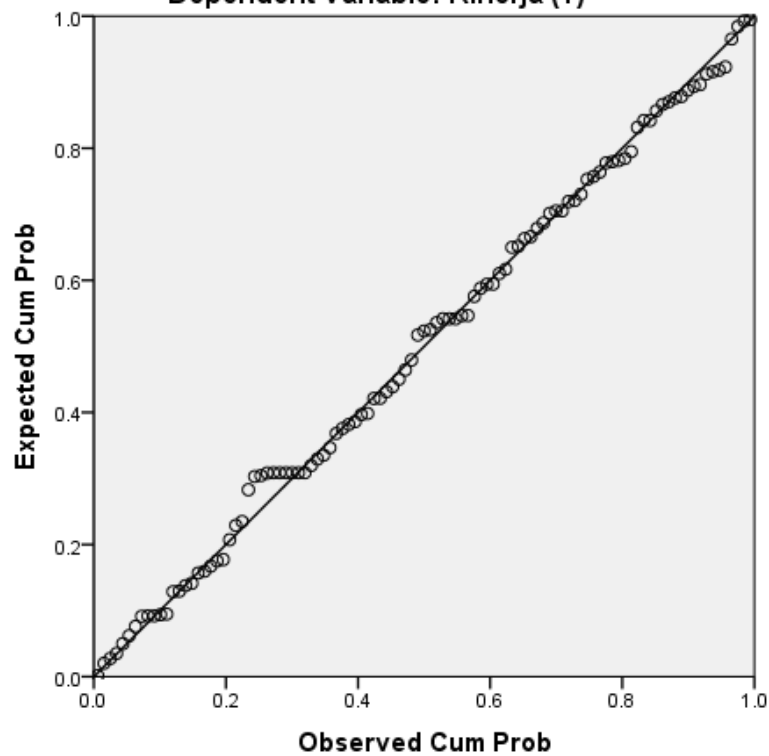
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.59733140
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.036
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.638
Asymp. Sig. (2-tailed)		.810

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)



2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.729	1.867		2.533	.013		
	Pembinaan (X1)	.196	.090	.200	2.181	.032	.630	1.588
	Pelaksanaan Pengawasan (X2)	.291	.076	.332	3.829	.000	.707	1.414
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.317	.097	.298	3.269	.001	.640	1.562

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 105
- jumlah k (independenvariabel) =3
- NilaidL = 1.623
- NilaidU = 1.741
- NilaiDw = 2.110
- Kesimpulan = Dw>dU (2.110 > 1.741) = Tidakterdapatautokorelasi

Model Summary^b

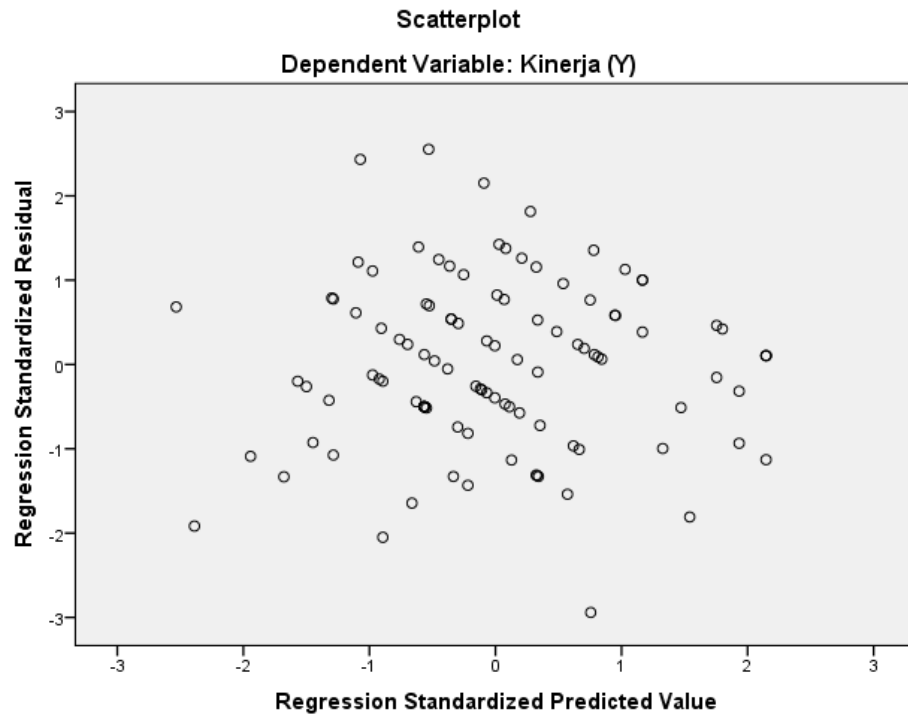
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.463	.447	1.621	2.016

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Pelaksanaan Pengawasan (X2), Pembinaan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.983**

thitung > t tabel = ADA PENGARUH

thitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.729	1.867		2.533	.013		
	Pembinaan (X1)	.196	.090	.200	2.181	.032	.630	1.588
	Pelaksanaan Pengawasan (X2)	.291	.076	.332	3.829	.000	.707	1.414
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.317	.097	.298	3.269	.001	.640	1.562

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.69

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.609	3	76.203	29.005	.000 ^b
	Residual	265.353	101	2.627		
	Total	493.962	104			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Pelaksanaan Pengawasan (X2), Pembinaan (X1)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan, Gaya Kepemimpinan → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan (X3), Pelaksanaan Pengawasan (X2), Pembinaan (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.463	.447	1.621	2.016

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Pelaksanaan Pengawasan (X2), Pembinaan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.142/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : IBRAHIM

NIM : 2018MM22009

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 085242136596

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 11 Februari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarni Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 136/Massar/III/2021

Dewan penyunting Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO telah menerima artikel,

Nama : Ibrahim (Penulis 1)
Ahmad Firman (Penulis 2)
Badaruddin (Penulis 3)
Judul : Pengaruh Pembinaan, Pelaksanaan Pengawasan Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengelola Dana BOS SMP
Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan **akan diproses** sesuai Prosedur Penulisan **Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO** STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 27 Maret 2021

Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M