



KESAN PENILAIAN KINERJA, STRUKTUR ORGANISASI DAN KINERJA KERJA GURU

Akhir Lusono^a, Wahyu Eko Prasetyanto^b

^a Manajemen, akhirlusio@gmail.com , Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

^bManajemen wahyu.ekoprasetyanto@gmail.com , Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta

ABSTRACT

This study examines the impression of performance assessment and organizational structure as a correlation between teacher performance in the particular region of Yogyakarta. A descriptive design of the old post elements has been adopted. The study population included 13,039 public secondary (primary, tertiary and vocational) teachers in the Yogyakarta SAR province. Using a simple random sampling technique, up to 440 respondents, including 400 teachers and 40 principals, participated in this study. Three (3) researcher-developed questionnaires; titled:

Organizational Structure Questionnaire (OSQ), Performance Assessment Impressions Questionnaire (PAIQ) and Teacher Performance Questionnaire (TJPQ) with a confidence coefficient of 0.73, 0.69 and 0.76 were used for data collection. Frequency, percentage and bar charts were used to analyze and present data on the demographic characteristics of respondents. Pearson Product Moment (r) correlation and multiple regression analysis were used for the analysis and the hypothesis was tested at the significance level of 0.05. It was found that there is a significant relationship between organizational structure and teacher performance in public high schools in the special region of Yogyakarta ($r = 0.191, P < 0, 05$). It was also found that there was a significant relationship between the number of performance evaluations and the performance of public secondary school teachers in the Yogyakarta Special Region on the order ($r = 0.112, P < 0.05$). There is a significant overall contribution of the independent variables (organizational structure and performance evaluation impression) to the dependent variable (performance of public high school teachers); $R = 0.457, P < 0.05$. It is further revealed that {32.0% (Adj. R² = 0.320)} that about 33% of the variance in the performance results of public secondary school teachers is due to a linear combination of organizational structure. Teachers' organization and awareness of performance evaluation. Organizational structure and performance evaluation impressions were found to be significant and strongly determine teacher performance with P-values less than 0.05 and the magnitude of organizational structure ($\hat{y} = 0.265, t = 5.328, P < 0.05$) and performance rating impressions ($\hat{y} = 0.193, t = 3.644, P < 0.05$). The study recommends, among other things, that performance assessment, which is an annual activity, should be done properly as it has a great impact on teacher performance. Teachers also need to know what is expected of them in the performance of their duties and this can be achieved if the leader briefs the teachers on their various duties. Teachers should be made aware of the importance of assessment and the government should provide a conducive working environment for teachers..

Keywords: Organizational Structure, Performance Appraisal Impression, Middle School, Teacher Work Achievement.

Abstrak

Penelitian ini menguji kesan penilaian kinerja dan struktur organisasi sebagai korelasi kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Desain deskriptif faktor ex-post diadopsi. Populasi penelitian ini terdiri dari 13.039 guru sekolah menengah (Pertama, Atas dan Kejuruan) negeri di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan menggunakan teknik simple random sampling, sebanyak 440 responden yang terdiri dari 400 guru dan 40 kepala sekolah berpartisipasi dalam penelitian ini. Tiga (3) kuesioner yang dikembangkan peneliti; berjudul: Kuesioner Struktur Organisasi (OSQ), Kuesioner Kesan Penilaian Kinerja (PAIQ), dan Kuesioner Kinerja Guru (TJPQ) dengan koefisien reliabilitas 0,73, 0,69 dan 0,76 digunakan untuk pengumpulan data. Penghitungan frekuensi, persentase, dan diagram batang digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data tentang karakteristik demografis responden. Korelasi Pearson

Received Mei 30, 2022; Revised Juli 2, 2022; Accepted Agustus 29, 2022

Product Moment (r) dan analisis regresi berganda digunakan untuk analisis dan hipotesis diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara struktur organisasi dan kinerja guru sekolah menengah negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan urutan ($r = 0,191, P < 0,05$). Juga ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesan penilaian kinerja dan kinerja guru sekolah menengah negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan urutan ($r = 0,112, P < 0,05$). Ada kontribusi bersama yang signifikan dari variabel independen (struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru sekolah menengah negeri); $R = 0,457, P < 0,05$. Lebih lanjut terungkap bahwa {32,0% (Adj. $R^2 = 0,320$)} bahwa sekitar 33% varian kinerja guru sekolah menengah negeri disebabkan oleh kombinasi linier dari struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja. Struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja ditemukan signifikan dan sangat menentukan kinerja guru sekolah dengan nilai P kurang dari 0,05 dan besarnya struktur organisasi ($\hat{y} = 0,265, t = 5,328, P < 0,05$) dan kinerja kesan penilaian ($\hat{y} = 0,193, t = 3,644, P < 0,05$). Kajian tersebut antara lain merekomendasikan bahwa penilaian kinerja yang merupakan kegiatan tahunan harus dilakukan dengan baik karena berdampak besar pada kinerja guru. Guru juga harus mengetahui apa yang diharapkan dari mereka saat menjalankan tugasnya dan ini dapat dicapai jika pimpinan memberi tahu guru berbagai tugas mereka. Guru harus tercerahkan tentang pentingnya penilaian dan pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru.

Kata Kunci : Struktur Organisasi, Kesan Penilaian Kinerja, Sekolah Menengah, Prestasi Kerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja pekerjaan atau kinerja individu pada pekerjaan berfungsi untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan individu berjalan selaras. Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil pekerja dalam mencapai tujuan organisasi di mana dia bekerja. Prestasi kerja guru menentukan kualitas prestasinya dalam meningkatkan dan mengembangkan pertumbuhan Pendidikan Nasional. Prestasi kerja guru sekolah dapat diketahui berdasarkan pencapaian tujuan pengajaran. Wesley (2018) berpendapat bahwa evaluasi kinerja guru dapat dilakukan dengan mempertimbangkan pengetahuan profesional mereka, rencana pengajaran, strategi pengajaran, pengajaran dan remedial individual, teknik evaluasi, umpan balik, lingkungan belajar-mengajar, lingkungan akademik yang menantang, profesionalisme dan komunikasi. Prestasi kerja merupakan upaya seorang guru untuk mencapai beberapa tujuan tertentu. Mereka menunjukkan bahwa kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh seorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah dalam mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja guru sekolah sangat menentukan dalam pencapaian prestasi akademik siswa sekolah.

Bukti sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor di mana struktur organisasi merupakan salah satu faktornya. Struktur organisasi didefinisikan sebagai struktur organisasi formal dalam suatu organisasi, di mana organisasi mengalokasikan orang-orang dan pekerjaan sehingga pekerjaan mereka dapat dilakukan untuk memenuhi tujuan organisasi (Elsaid, 2015). Struktur organisasi vertikal berguna dalam keadaan stabil, tetapi tidak dalam perubahan lingkungan yang cepat. Dalam struktur vertikal, manajer dan karyawan tidak terkait erat, sehingga menciptakan kesenjangan antar bagian. Akibatnya, koordinasi dan respons cepat antara atasan dan bawahan menjadi lamban.

Saat ini, sebagian besar organisasi telah mencoba untuk berubah dari struktur vertikal menjadi struktur horizontal, yang lebih berdasarkan proses kerja daripada fungsi departemen karena dalam struktur vertikal, kegiatan diklasifikasikan ke dalam fungsi yang sama dari manajer bawah ke manajer puncak. Struktur organisasi vertikal dikenal sebagai organisasi yang kaku berdasarkan sistem organisasi Weber (Elsaid, 2015). Untuk mengubah struktur organisasi, karakter dasar organisasi perlu diubah untuk memenuhi tujuan organisasi (Lunenburg & Ornstein, 2015). Salah satu struktur organisasi yang diperkenalkan untuk menggantikan struktur vertikal menurut Wesley (2018) untuk sistem persekolahan adalah manajemen berbasis sekolah (MBS) yang mendelegasikan proses pengambilan keputusan manajerial dari manajer puncak kepada manajer bawah. Struktur organisasi adalah cara pembagian tanggung jawab dan kekuasaan, serta prosedur kerja yang dilakukan di antara anggota organisasi (Mbaraka, 2015). Menurut Mbaraka (2015), berbeda struktur muncul sebagai respons terhadap berbagai kekuatan internal dan eksternal, termasuk tuntutan teknologi, pertumbuhan organisasi, turbulensi lingkungan, ukuran dan strategi bisnis.

Struktur organisasi melembagakan bagaimana orang berinteraksi satu sama lain, bagaimana komunikasi mengalir, dan bagaimana hubungan kekuasaan didefinisikan (Robbins, 2016). Struktur organisasi adalah kerangka kerja organisasi yang membantu dalam menentukan tanggung jawab individu dan proses tugas pendelegasian dan distribusi wewenang. Struktur organisasi adalah alat manajemen untuk mencapai rencana. Karena rencana cenderung berubah, struktur organisasi harus responsif terhadap perubahan.

Kesan penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk menentukan tingkat kinerja seorang karyawan (Obasi & Ohia, 2014). Proses tersebut mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan individu. Kesan penilaian kinerja mengukur keterampilan dan pencapaian dengan akurasi dan keseragaman yang wajar. Proses tersebut menyediakan cara untuk membantu mengidentifikasi area untuk peningkatan kinerja dan untuk membantu mempromosikan pertumbuhan profesional. Prosesnya adalah mengenali pencapaian, mengevaluasi kemajuan pekerjaan dan kemudian merancang pelatihan untuk pengembangan lebih lanjut keterampilan dan kekuatan. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada mereka. (Obasi & Ohio, 2014). Secara khusus, proses tersebut mengidentifikasi kesenjangan antara tingkat kinerja yang diharapkan dan tingkat kinerja yang sebenarnya. Santiago dan Benavides (2016) menegaskan bahwa penilaian kinerja dapat dikaitkan dengan pengelolaan sekolah untuk meningkatkan proses pengajaran. Lebih lanjut mereka menambahkan bahwa hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengajaran dan berkontribusi pada definisi rencana sekolah untuk meningkatkan proses pengajaran di sekolah. Kesan penilaian kinerja merupakan konstituen penting dari keseluruhan fungsi manajemen sumber daya manusia di PNS (Aloo, Ajowi & Aloka, 2017). Penilaian didasarkan pada prinsip penetapan target kinerja yang disepakati, perencanaan kerja, pelaporan, dan umpan balik. Tujuan umum dari sistem penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan dan mengelola kinerja para pekerja.

Meningkatkan dan mengelola kinerja pekerja/karyawan akan memungkinkan keterlibatan dan partisipasi tingkat lanjut dalam penyampaian, evaluasi, dan perencanaan kinerja. Aloo, Ajowi dan Aloka (2017) menegaskan bahwa sistem kesan penilaian kinerja harus terdiri dari hal-hal berikut; penetapan target kinerja, perencanaan kerja, nilai, dan pemantauan, penilaian kompetensi, evaluasi, dan penilaian akhir tahun. Demikian juga, mereka mencatat bahwa seorang pejabat publik harus meningkatkan tingkat profesionalisme dan standar kinerja dalam organisasinya sejauh yang sesuai untuk jabatannya. Rendahnya komitmen guru terhadap implementasi kurikulum di sekolah antara lain mengakibatkan buruknya kinerja di pendidikan menengah (Aloo, Ajowi & Aloka, 2017).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Keperilakuan

Aliran perilaku muncul karena para manajer menemukan bahwa pendekatan klasik (pendekatan ilmiah) tidak cukup mencapai efisiensi dan keselarasan produksi yang lengkap di tempat kerja. Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Teori ini disebut sebagai teori X dan Y dan teori tersebut mencoba mengidentifikasi dua set asumsi tentang sifat manusia. Para ahli teori berpendapat bahwa pendekatan atau cara seorang pimpinan berurusan dengan bawahannya tergantung pada persepsinya sendiri tentang bawahan. Perilaku administratif yang khas dari teori X didasarkan pada asumsi-asumsi berikut: Bahwa rata-rata manusia memiliki ketidaksukaan yang melekat pada pekerjaan dan akan menghindarinya jika dia bisa; bahwa karena ketidaksukaan yang melekat pada pekerjaan ini, kebanyakan orang harus dipaksa, dikendalikan, diarahkan dan bahkan diancam untuk melakukan pekerjaan itu, dan rata-rata manusia lebih suka diarahkan karena menghindari tanggung jawab, memiliki sedikit ambisi dan menginginkan keamanan. Kepemimpinan yang didasarkan pada teori X akan dicirikan oleh tidak adanya basa-basi, kepemimpinan yang sangat direktif, kontrol yang ketat dan pengawasan yang sangat ketat.

Sebaliknya, teori Y mencakup beberapa asumsi yang sangat berbeda tentang manusia. Bekerja sama alaminya dengan bermain jika memuaskan, orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengendalian diri menuju tujuan organisasi jika mereka berkomitmen pada tujuan tersebut, komitmen tujuan adalah fungsi dari penghargaan yang terkait dengan pencapaian; rata-rata manusia belajar di bawah kondisi yang tepat tidak hanya untuk menerima tetapi untuk mencari tanggung jawab, kapasitas untuk melatih tingkat imajinasi, kecerdikan dan kreativitas yang relatif tinggi dalam pemecahan masalah organisasi secara luas, tidak sempit, didistribusikan dalam populasi. Di bawah kondisi kehidupan industri modern, potensi intelektual rata-rata manusia hanya dimanfaatkan sebagian. Teori Y optimis, dinamis dan fleksibel dengan penekanan pada arah dan integrasi kebutuhan individu dengan tuntutan organisasi. Ini memberi ruang untuk dialog, saling pengertian dan tidak ada paksaan. Ini memberi ruang untuk dialog, saling pengertian dan tidak ada paksaan.

Teori tersebut relevan dengan penelitian ini dengan cara sebagai berikut: Implikasi administratif dari teori X dan Y adalah bahwa (manajer) kepala sekolah yang menerima salah satu atau kedua teori tersebut akan memanfaatkan ide-ide esensial dari teori tersebut dalam merencanakan kebijakan organisasi dan kegiatan sekolah; dalam merumuskan keputusan mereka dan dalam melaksanakan aspek lain dari perilaku administratif mereka. Teori X sangat penting karena kepala sekolah terkadang perlu menggunakan kekuasaannya untuk memastikan bahwa guru yang malas melakukan pekerjaan mereka.

Teori Y cocok untuk mencapai efektivitas sekolah karena akan menjadi fatamorgana jika tidak ada suasana kondusif, dialog dan saling pengertian antara kepala sekolah dan guru. Gaya seorang pemimpin dalam menerapkan kedua teori tersebut ditentukan oleh situasi yang berlaku. Dengan demikian dalam sistem sekolah, kepala sekolah dapat menggunakan teori X atau Y. Melalui motivasi guru yang tepat oleh kepala sekolah, produktivitas ditingkatkan dan tujuan sekolah tercapai. Teori Y memberikan kesempatan untuk pengambilan keputusan partisipatif dalam hal-hal yang berkaitan dengan sekolah yang pada gilirannya menjamin lingkungan yang sehat, motivasi guru dan membuat realisasi tujuan dan sasaran sekolah menjadi mudah dan mungkin.

2.2 Struktur Organisasi dan Prestasi Kerja Guru

Mustafa, Richard, Kjell dan Hanan (2019) meneliti peran struktur organisasi terhadap kinerja dan perilaku kerja karyawan. Analisis empiris menunjukkan bahwa formalisasi berhubungan positif dengan self-efficacy sementara sentralisasi memiliki hubungan negatif, dan peningkatan/pelemahan self-efficacy seperti itu sebagian ditransformasikan menjadi peningkatan kinerja. Wesley (2018) meneliti pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi, struktur organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan mengungkapkan pengaruh langsung struktur organisasi terhadap kinerja adalah 29,50%.

Djamaluddin (2018) meneliti bahwa hubungan antara struktur organisasi, dan budaya organisasi dengan kinerja guru di lembaga Pesantren sebagai lembaga pendidikan pribumi di Indonesia dan menemukan hubungan yang signifikan antara struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam sistem pendidikan Pesantren. Bambang, Made, Mumi dan Imam (2016) meneliti pengaruh langsung struktur organisasi, kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan pengaruh langsung struktur organisasi terhadap kepercayaan, kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

2.3 Penilaian Kinerja dan Prestasi Kerja Guru

Aloo, Ajowi dan Aloka (2017) meneliti dampak kebijakan Penilaian Kinerja Guru terhadap efektivitas evaluasi kurikulum di sekolah negeri di dan menetapkan bahwa kebijakan Penilaian Kinerja Guru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap evaluasi kurikulum oleh guru. Obasi dan Ohio (2014) meneliti penilaian kinerja guru dan teknik yang diadopsi dan frekuensi pemanfaatannya di antara sekolah negeri dan swasta. Desainnya deskriptif. Populasi adalah 2.214 sekolah dengan 27.986 kepala sekolah dan guru. 108 sekolah dijadikan sampel dengan 877 kepala sekolah dan guru sebagai responden. Teknik pengambilan sampel acak bertingkat diadopsi, masing-masing negara bagian berfungsi sebagai strata. Instrumen pengumpulan data adalah angket.

Persentase, mean dan standar deviasi digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian, sedangkan t-test digunakan untuk menguji hipotesis. Studi tersebut mengungkapkan bahwa ketujuh teknik yang diperiksa semuanya digunakan oleh kedua sekolah, tetapi frekuensinya lebih banyak secara signifikan di sekolah swasta.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif *ex-post factor*. Populasi penelitian ini terdiri dari 15.590 guru sekolah negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta. Menggunakan teknik sampling acak sederhana, total 400 guru sekolah negeri dan 40 kepala sekolah membuat total (440 responden) dipilih dari Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel bertingkat digunakan untuk memilih guru-guru ini dengan maksud untuk memastikan keseimbangan gender.

Penelitian ini menggunakan tiga (3) kuesioner yang dikembangkan peneliti; Kuesioner Struktur Organisasi, Kuesioner Kesan Penilaian Kinerja, dan Kuesioner Prestasi Kerja Guru. Kuesioner ini meminta tanggapan pada empat (4) – format skala poin yang merupakan modifikasi dari skala Likert 5 poin. Skala penilaian tanggapan adalah sebagai berikut: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Masing-masing kuesioner memiliki dua bagian A dan B. Bagian A masing-masing kuesioner berfokus pada karakteristik demografi responden, sedangkan bagian B masing-masing memeriksa item pada struktur organisasi, penilaian kinerja dan kinerja guru

Draf awal angket diuji validitas oleh beberapa reviewer yang dipilih berdasarkan kualifikasi dan kompetensi mereka. Untuk memastikan reliabilitas instrumen, studi tes-tes ulang dilakukan di antara 30 guru sekolah negeri yang bukan bagian dari ukuran sampel penelitian. Korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk menguji koefisien reliabilitas dengan maksud untuk memastikan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak dan ini menghasilkan nilai 0,73, 0,69 dan 0,76. Korelasi Pearson Product Moment (r) dan analisis regresi berganda digunakan untuk analisis dan hipotesis diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ho1: Tidak ada hubungan yang signifikan antara struktur organisasi dan kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta .

Tabel 1. Hubungan antara struktur organisasi dan kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta

Variabel	N	Mean	Std. Dev	df	r-value	p-value
Kinerja guru	440	39.8977	6.82358	3	.191	.001
Struktur Organisasi		29.5432	7.88083			

Dari Tabel 1 terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat (kinerja kerja) dengan urutan ($r = 0,191$, $P < .05$). Pada premis ini, hipotesis nol dengan ini ditolak. Ini berarti ada hubungan yang signifikan antara struktur organisasi dan kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta .

Ho2: Tidak ada hubungan yang signifikan antara kesan penilaian kinerja dan kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta .

Tabel 2 Hubungan antara kesan penilaian kinerja dan kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta

Variabel	N	Mean	Std. Dev	df	r-value	p-value
Kinerja guru	440	43.8909	11.38604	3	.112	.001
Kesan Penilaian Kinerja		63.8205	9.89913			

Dari Tabel 2 terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat (kinerjakerja) dengan urutan ($r = 0,112$, $P < .05$). Pada premis ini, hipotesis nol dengan ini ditolak. Ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesan penilaian kinerja dan kinerja pekerjaan guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta .

Ho3: Tidak terdapat pengaruh komposit yang signifikan antara struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja terhadap kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta .

Tabel 3: Pengaruh gabungan struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja terhadap kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta

$$R = .457$$

$$R^2 = .325$$

$$\text{Adj } R^2 = .320$$

$$\text{Std. Error} = 1.05539$$

ANOVA

Source of Variation	df	SS	df	MS	F-ratio	p-value
Regression		1402.494	2	701.247	5.521	0.000
Residual		55510.270	437	127.026		
Total		56912.764	439			

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru sekolah menengah); $R = 0,457$, $P < 0,05$. Tabel 3 lebih lanjut mengungkapkan {32,0% (Adj. $R^2 = 0,320$)} bahwa sekitar 33% varians kinerja guru sekolah disebabkan oleh kombinasi variabel independen (struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja). Hasil ANOVA dari analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat; $F(2, 437) = 5,521$, $P < .05$.

Ho4: Tidak ada pengaruh relatif yang signifikan antara struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja terhadap kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta

2. Tabel 4: Pengaruh relatif struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja terhadap kinerja guru sekolah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.084	3.681		8.988	.000
1 Struktur Organisasi	.265	.071	.114	5.328	.020
Kesan Penilaian Kinerja	.193	.056	.181	3.644	.031

a. Dependent Variable : Penilaian Kinerja

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel independen (struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja) ditemukansignifikan dan sangat menentukan kinerja guru sekolah dengan nilai P kurang dari 0,05 dan besarnya struktur organisasi ($\hat{y} = 0,265$, $t = 5,328$, $P < .05$) dan kesan penilaian kinerja ($\hat{y} = 0.193$, $t = 3.644$, $P < .05$). Ini menyiratkan bahwa hipotesis nol ditolak dan bahwa ada pengaruh relatif yang signifikan dari struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja terhadap kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta .

Ada hubungan yang signifikan antara struktur organisasi dan kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta Temuan ini berkorelasi dengan Wesley (2018) yang meneliti pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi, struktur organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan menunjukkan bahwa budaya organisasi, struktur organisasi dan kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Djamaluddin (2018) meneliti bahwa hubungan antara struktur organisasi, dan budaya organisasi dengan kinerja guru di lembaga Pesantren sebagai lembaga pendidikan asli di Indonesia dan menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam sistem pendidikan Pesantren. Bambang, Made, Mumi dan Imam (2016) meneliti pengaruh langsung struktur organisasi, kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja menemukan ada pengaruh langsung struktur organisasi terhadap kepercayaan; ada pengaruh langsung struktur organisasi terhadap kinerja; ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepercayaan; ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja; ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap kinerja dan ada pengaruh tidak langsung struktur organisasi terhadap kinerja melalui kepercayaan. Pelin, Kanten dan Merit (2015) menyelidiki pengaruh struktur organisasi dan organisasi pembelajaran pada keterikatan pekerjaan dan kinerja adaptif individu dan menunjukkan bahwa struktur organisasi organik telah ditemukan memiliki efek langsung pada keterikatan pekerjaan dan kinerja adaptif individu. Mbaraka (2015) menilai pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi, di perguruan tinggi negeri dan swasta di Kenya, dan menunjukkan bahwa lokus pengambilan keputusan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, stabilitas, perolehan sumber daya dan kepuasan serta pengembangan sumber daya manusia.

Ada hubungan yang signifikan antara kesan penilaian kinerja dan kinerja guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta dan sekitar 33% varians dalam kinerja guru sekolah dijelaskan oleh kombinasi linier dari struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja. Variabel-variabel ini juga ditemukan signifikan dan sangat menentukan kinerja guru sekolah menengah.

Temuan ini berkorelasi dengan Aloo, Ajowi dan Aloka (2017) yang meneliti dampak kebijakan Penilaian Kinerja Guru terhadap efektivitas evaluasi kurikulum di sekolah negeri di Kenya dan menetapkan bahwa kebijakan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap evaluasi kurikulum oleh guru. Momohdan Koolo (2017) menilai tingkat umpan balik evaluasi kinerja di sekolah negeri di Wilayah Pemerintah Daerah Jos Utara dan menemukan bahwa guru di sekolah negeri di Wilayah Pemerintah Daerah Jos Utara puas dengan umpan balik evaluasi kinerja yang mereka dapatkan.

3. Kesimpulan

Setelah memeriksa struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja sebagai korelasi kinerja pekerjaan guru sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta, kesimpulan berikut ditarik berdasarkan temuan penelitian bahwa struktur organisasi dan kesan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sekolah dan bahwa sekitar 33% varian dalam kinerja pekerjaan guru sekolah diperhitungkan oleh kombinasi linier dari struktur organisasi dan penilaian kinerja.

4. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, rekomendasi berikut diberikan:

1. Penilaian kinerja yang merupakan kegiatan tahunan harus dilakukan dengan baik karena berdampak besar terhadap kinerja guru. Guru juga harus mengetahui apa yang diharapkan dari mereka saat menjalankan tugasnya dan ini dapat dicapai jika pengusaha memberi tahu guru berbagai tugas mereka. Guru harus diberitahu tentang pentingnya penilaian. Pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru. Itu akan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja.
2. Penilaian kinerja harus memberikan penilaian yang akurat dan relevan terhadap kinerja guru dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepala sekolah yang akan menilai guru selama kegiatan penilaian harus mengikuti proses penilaian. Kriteria yang ditetapkan harus digunakan. Penilaian kinerja guru harus dilakukan berdasarkan penerapan teknik penilaian kinerja yang tepat untuk menghindari penilaian yang bias dan tidak adil terhadap pegawai. Organisasi harus secara ketat mengikuti cetak biru organisasi untuk sistem penghargaan untuk mendorong para guru. Harus ada pelatihan berkala bagi guru agar mereka mengetahui fakta bahwa kegiatan penilaian kinerja tidak boleh dilihat sebagai ritual formalitas belaka melainkan sebagai sarana untuk mengembangkan karyawan dalam pekerjaannya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adeola, K. (2017). *Educational qualification and job performance of primary school teachers in Ogun state, Nigeria*. Olabisi Onabanjo University, Ago-Iwoye.
- Ajayi, A., Waliu, S. B., Ajayi, O. A., Olodude, D. O., & Olowoporoku, A. J. (2017). Influence of personality traits and work commitment on job performance of public secondary school teachers. *International Journal of Rural Development, Environment and Health Research*, 1(1), 68-79.
- Akinbowale, M. (2013). The impact of performance appraisal policy on employee performance. *Mediterranean Journal of Social Science*, 14(4), 123-130.
- Aloo, J. O., Ajowi, J. O., & Aloka, F. J. (2017). Influence of teacher performance appraisal on effectiveness in curriculum evaluation in Kenya public secondary schools. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 6(3), 77-84.
- Appelbaum, S. H. (2014). Globalization of performance appraisals: Theory and applications. *Emerald Journals*, 49(4), 236-243.
- Aquino, H. (2017). *Performance management*. New Jersey, Pearson Prentice Hall; Upper Saddle River.
- Armstrong, M. (2016). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*, 3rd ed. London: Kogan Page.
- Bambang, M. S., Made, I. P., Muni, S., & Imam, G. (2016). Effect of organizational structure, leadership and trust on job performance of employee. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 711-721.
- Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2012). How leading companies create, measure, and achieve strategic results through line of sight. *Journal of Management Decision*, 39, 851– 859.
- Burnas, R. G. (2012). An empirical comparison of the relative effects of rater response bias on three rating scale formats. *Journal of Applied Psychology*, 59, 307 – 312.
- Cameron, D. (2014). *Performance appraisal and review*. England, MCB Publication Ltd, the Publishers.
- Chaithra, V. K., & Uma, S. H. (2018). Job performance and secondary school teachers. *International Journal of Pure Applied Journal*, 6(2), 854-860.
- Chapman, A. (2015). *Performance appraisal*. Source from <http://www.businessballs.com/performance-appraisals>
- Colquitt, J. A. (2009). *Organizational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw Hill.
- Cooper, W. H. (2013). *Ubiquitous halo psychological*. Bulletin, No. 91, Pp. 218 – 244.
- Dabo, S. A. (2016). Enhance job satisfaction for teachers: A strategies for achieving transformation of secondary education in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 37-41.
- Daft, R. L. (2014). *Organization theory and Design* (8th ed.). RR Donnelley & Sons Company.
- DeNisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2016). Performance appraisal, performance management and improving individual performance: A motivational framework. *Management and Organization Review*, 2(2), 253-277.
- Dess, G. G. (2017). *Maximum flexibility with primis cases*. McGraw Hill Irwin.

- Djamaluddin, P. (2018). Relationship between organizational structure and organizational culture with teacher performance. *Advance in Social Science, Education and Humanities Research*, 200, 710-716.
- Edu, G. O., & Kalu, I. M. (2012). *Influence of academic qualification on gender on teachers' perception of difficult concept in primary science* in Ikom, educational zone of Cross River.
- Eldman, D. (2013). *Managing individual and group behaviour in organism*. Japan, McGraw Hill Book Company.
- Elsaid, N. M., Okasha., A. E., & Abdelghaly, A. A. (2015). Defining and solving the organizational structure problems to improve the performance of Ministry of State for Environmental Affairs-Egypt. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1-10.
- Grant, R. M. (2014). Challenge to management theory and practice. *Sloan Journal of Management Review*, 35, 25-35.
- Greenberg, J. (2016). *Managing Behaviour in Organization*. 5th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Griffin, R. W. (2017). *Management (5th ed.)*. Houghton Mifflin Company.
- Hale, J. A. (2014). *Performance-based management: What every manager should do to get results*. San Francisco: Japan, John Wiley & Sons, Inc.
- Hrebiniak, L. G. (2017). Industry differences in environmental uncertainty and organizational characteristics related to uncertainty. *Academy of Management Journal*, 23, 750-759.
- Imam, N. S. (2013). *Teacher training and welfare package as correlates of teacher effectiveness* in Ikorodu local government area of Lagos State. M.Ed Dissertation. Department of Educational Administration and Planning. Nigeria: University of Calabar.
- Ivancevich, J. M. (2018). *Organizations behaviour and management*. 8th ed. Singapore: McGraw-Hill/Irwin.
- Jain, D., & Garg, M. S. (2013). Awareness towards the performance appraisal systems in HRH group of Hotels. *International Journal of Marketing, Financial Services and Management Research*, 2(4), 20-49.
- Kampkotter, P. S. (2014). Impact of performance appraisal on corporate profitability. *Indian System Research Journal*, 1(4), 20-42.
- Kay, E. M. H. (2013). Effects of threat in performance appraisal interview. *Journal of Applied Psychology*, 49, 311 – 317.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2015). *Educational administration, concepts and practices*. Third Edition. USA: Wadsworth.
- Mackanzle, D. O. (2015). *An uneasy look at performance appraisal*. USA, Harvard Business Review, Winston.
- Mbaraka, R. (2015). A comparative analysis of organizational structure and effectiveness between public and private universities. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 4(8), 15-25.
- McShane, S.L., & Mary, A.V.G. (2014). *Organizational behaviour*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mehta, S. (2017). Personality of teachers. *International Journal of Business and Management Tomorrow*, 2(2), 1-9.
- Meyer, M. W. (2015). *Rethinking performance measurement, beyond the balanced scorecard*. New York: Cambridge University Press.
- Momoh, Z., & Kolo, M. (2017). An assessment of performance evaluation on feedback in government secondary school in Plateau State. *Journal of Education in Black Sea Region*, 3(1), 171-185.
- Muhammad, S. M., & Surayya, A. (2013). Performance appraisal and employee's motivation in Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 33(1), 179-189.
- Mustafa, G., Richard, G., Kjell, G., & Hanan, G. A. (2019). Structural impact on formation of self-efficacy and its performance effects. *Journal of Sustainability*, 11, 1-24.
- Nelson, D. L., & James, C. Q. (2016). *Organizational behaviour: Foundations, realities and challenges*. 5th ed. Ohio: Thomson South-Western.
- Obasi, K., & Ohia, A. N. (2014). Teacher performance evaluation techniques in public and private secondary school in South East, Nigeria. *Global Journal of Educational Research*, 13, 117-123.
- Ogundele, M. O., Musa, J. M., & Jimba, D. N. (2015). Peace education in nigerian schools. problems and prospects. *Educational Research International*, 4(2), 100-106.
- Ogunleye, A. W. (2015). Strategies for improving teachers' performance in secondary school of Ondo state. *Afro Asian Journal of Social Sciences*, 4(11), 1-14.
- Pelin, K., Kanten, S., & Merit, G. (2015). *Effects of organizational structure and learning organizational on job embeddedness and individual adaptive performance*. Procedia Economics and Finance.
- Randall, S. S., & Jackson, S. E. (2016). *Human resource management – positioning for the 21st century* (6th ed.). England, Person Professional Ltd.

- Robbins, R. W. (2016). The organization of marketing activities: a contingency theory of structure and performance. *Journal of Marketing*, 49, 13-25.
- Roberson, Q. M., & Stewart, M. M. (2016). Understanding the motivational effects of procedural and informational justice in feedback processes. *British Journal of Psychology*, 97(3), 281-298.
- Santiago, P., & Benavides, F., (2016). *Teacher evaluation*. www.oecd.org/edu/teacherev
- Seniwoliba, J. A. (2016). Assessing the performance appraisal concept of the local government service in Ghana. *Academic Journals*, 8(15), 599-611.
- Shani, A. B. (2015). *Behaviour in organizations: An experimental approach*. Singapore: McGraw-Hill/Irwin.
- Sonnentag, S. (2012), *Psychological management of individual performance*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Stephen, R., & Thimoty, J. (2014). *Organization behaviour*. 13th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Perason Education, Inc.
- Tsai, C., & Wang, W. (2013). Exploring the factors associated with employees' perceived appraisal accuracy: A study of Chinese state-owned enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11-12), 2197-2220.
- Wesly, H. (2018). *Impact of organizational culture, organizational structure and jib-satisfaction on high school teachers' job performance*. Faculty of Mathematics and Basic Science, the State University of Medan