ARTIKEL HASIL PENELITIAN

HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KINRJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN ENREKANG

*Correlation Between Academic Supervion of School Supervisor*

*and Teachers’ Work Motivation Toward Teachers’ Performance*

*at Public Senior High School in Enrekang District*

Arifuddin

[laskaroemarbakri@gmail.com](mailto:laskaroemarbakri@gmail.com)

Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan

Kekhususan Kepengawasan

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang. Pengambilan sampel menggunakan *proporsional random sampling*, dengan ukuran sampel sebanyak 74 guru sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (i) pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru masing-masing berada pada kategori baik, (ii) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama–sama dan sendiri–sendiri dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang, (iii) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang setelah mengontrol motivasi kerja guru, (iv) terdapat hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang setelah mengontrol pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah.

Kata Kunci: Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

The research aims to discover the correlation between the implementation results of academic supervision of school supervisors and teachers’ work motivations towards teachers’ performances at Public Senior High School in Enrekang District. The population of this research is all civil servant teachers at State Senior High School (SMAN) in Enrekang District. Sampling using proportional random sampling. The sample size in this study were 74 teachers as respondents. The results of the research reveal that: (i) the implementation of academic supervision of school supervisors, teachers’ work motivations, and teachers’ performances each is in good category, (ii) there is positive and significant correlation between the implementation of academic supervision of school supervisors and teachers’ work motivations simultaneously towards teachers’ performances at Public Senior High School in Enrekang District, (iii) there is positive and significant correlation between the implementation of academic supervision and teachers’ performances at Public Senior High School in Enrekang District after controlling tachers’ work motivation, (iv) there is no significant correlation between teachers’ work motivations and teachers’ performances at Public Senior High School in Enrekang District after controlling the implementation of academic supervision of school supervisors.

**Keywords:** The Academic Supervision of School Supervisors, Teachers’ Work Motivations, Teachers’ Performances.

**Pendahuluan**

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dan menjadi salah satu kunci masa depan bagi suatu negara agar tidak tertinggal dari peradaban. Pendidikan yang diharapkan yaitu pendidikan yang modern dan bermutu agar mampu menciptakan generasi bangsa yang cerdas dan intelek. Tujuan pendidikan nasional tercantum dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang berbunyi;

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pemerintah telah berusaha melakukan berbagai upaya dalam mengatasi segala masalah pendidikan. Upaya tersebut hampir mencakup semua komponen pendidikan seperti perubahan kurikulum, peningkatan kualitas guru melalui pelatihan-pelatihan dan pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG), pengadaan buku-buku pelajaran dan sarana belajar lainnya, penyempurnaan sistem penilaian, penataan organisasi dan manajemen pendidikan, dan usaha-usaha lain yang berkenaan dengan peningkatan kualitas pendidikan.

Pemerintah telah berusaha meningkatkan mutu pendidikan salah satunya dengan cara menentukan delapan standar nasional pendidikan yang dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005, kemudian disempurnakan oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 32 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 13 Tahun 2015 sebagai rujukan peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan nasional. Kedelapan standar nasional pendidikan tersebut yakni (1) standar isi; (2) standar proses; (3) standar kompetensi kelulusan; (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; (5) standar sarana dan prasarana; (6) standar pengelolaan; (7) standar pembiayaan; dan (8) standar penilaian.

Berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan, maka guru, kepala sekolah, dan pengawas dituntut keprofesionalannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sehubungan dengan itu, pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang mengatur ketiga pihak tersebut yaitu Permendiknas RI No. 12 Tahun 2007 (Standar Pengawas Sekolah/Madrasah), Permendiknas RI No. 13 Tahun 2007 (Standar Kepala Sekolah), dan Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 (Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru). Dengan adanya ketiga peraturan tersebut dapat ditetapkan standar minimal yang dapat digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing–masing.

Tertuang dalam Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 telah ditetapkan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang disebut profesional. Guru profesional idealnya harus menguasai empat kompetensi yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugasnya, keempat kompetensi tersebut adalah: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional. Dari kompetensi guru tersebut kemudian diurai kedalam kompetensi inti yang kemudian dijabarkan lebih rinci ke dalam kompetensi guru mata pelajaran untuk jenjang SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Sementara itu, dalam Permendiknas RI No. 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah, pemerintah telah telah menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pengawas dalam melaksanakan tugas kepengawasannya. Seorang pengawas profesional idealnya menguasai 6 (enam) kompetensi, yaitu: 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi supervisi manajerial, 3) kompetensi supervisi akademik, 4), kompetensi evaluasi pendidikan 5) kompetensi penelitian dan pengembangan, dan 6) kompetensi sosial. Dari keenam kompetensi di atas, kompetensi yang langsung berhubungan dengan tugas–tugas pokok guru adalah kompetensi supervisi akademik. Pada bagian ini, seorang pengawas bertugas untuk memberi bantuan kepada guru agar dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya. Selain itu, pengawas juga berkewajiban untuk membimbing atau memotivasi guru agar dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran, dan hal lain yang terkait dengan peningkatan mutu pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan. Melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, serta upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru, sebab gurulah sebagi aktor utama untuk menterjemahkan kurikulum dalam pembelajaran di kelas. Pencapaian tujuan pendidikan akan sangat berpengaruh oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor utama yang mendukung tugas guru adalah kompetensi. Artinya bahwa guru yang memiliki kompetensi yang baik diharapkan memiliki juga kualitas yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, pemerintah selalu memberikan perhatian khusus kepada guru, misalnya dengan memberikan pelatihan, bimbingan teknis, workshop serta Uji Kompetensi Guru untuk mengukur sejauhmana pengetahuan atau kemampuan guru sehingga nantinya dapat diambil sebuah kebijakan untuk memperbaiki sektor/bagian yang menjadi kelemahan guru. Tabel berikut ini menunjukkan rata - rata skor hasil uji kompetensi guru tahun 2015.

Tabel 1.1 Rata – rata Skor Hasil UKG Tahun

2015

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenjang** | **Nasional** | **Sulsel** | **Enrekang** |
| 1 | TK | 59,65 | 55,84 | 53,9 |
| 2 | SD | 54,33 | 50,05 | 49,8 |
| 3 | SLB | 57,61 | 47,88 | 44,5 |
| 4 | SMP | 58,25 | 54,41 | 52,9 |
| 5 | **SMA** | **61,74** | **57,75** | **55,4** |
| 6 | SMK | 58,3 | 54,43 | 51,4 |

Sumber : LPPPTK KPTK Gowa Sulsel

Berdasarkan hasil uji kompetensi guru SMA Kabupaten Enrekang tahun 2015 pada tabel di atas terlihat bahwa rata – rata skor yang diperoleh telah mencapai standar yang ditetapkan yaitu 55 (skala 0 – 100), namun skor tersebut masih berada di bawah rata – rata skor UKG SMA Propinsi Sulawesi Selatan maupun Nasional. Kondisi ini tentunya menjadi tanggung jawab guru sendiri untuk terus belajar dan memotivasi diri untuk mengembangkan kemampuannya.

Peningkatan sumber daya guru juga bisa dilaksanakan dengan bantuan supervisor, yaitu kegiatan supervisi terhadap guru. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan motivasi dan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam suasana edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu kegiatan supervisi dipandang perlu untuk memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Pengawas sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor akademik melakukan kegiatan yang berkenaan dengan aspek pelaksanaan tugas pemantauan, penilaian, pembinaan, dan pelatihan/pembimbingan guru dalam (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih guru, dan (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru (Peraturan Pemerintah RI. 74/2008 Pasal 52).

Melalui supervisi akademik, pengawas mempengaruhi perilaku guru agar semakin baik dalam mengelola proses pembelajaran sehingga kinerja guru semakin baik. Selanjutnya kinerja guru yang baik akan mempengaruhi perilaku peserta didik dalam proses belajarnya. Proses belajar yang semakin baik akan mempengaruhi hasil belajar yang dicapainya. Ini berarti bahwa tujuan akhir supervisi akademik adalah tercapainya perilaku peserta didik dalam proses belajar dan hasil belajar yang dicapainya, sehingga mutu pendidikan semakin baik.

Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas sekolah di Kabupaten Enrekang, dapat dikatakan bahwa pengawas sekolah telah melaksanakan semua standar kompetensi yang ditetapkan, kecuali kompetensi penelitian dan pengembangan. Pada saat melaksanakan supervisi akademik, pengawas telah melakukan pemantauan, penilaian dan pembimbingan, namun demikian masih ditemukan di lapangan ada guru yang menunjukkan penerimaan yang menyimpang, terkesan tidak mau berubah dan nyaman dengan kondisi mengajar yang seadanya, tanpa persiapan sebelum masuk ke dalam kelas. Padahal kehadiran pengawas di sekolah seharusnya menjadi sumber dan mitra dalam meningkatkan mutu dan kinerja seorang guru, bukan sebagai beban atau hambatan yang “lebih baik” dihindari.

Reaksi guru terhadap pengawas yang cenderung bervariasi disebabkan oleh persepsi guru terhadap pengawas itu sendiri. Hal ini dapat dipengaruhi oleh pandangan guru terhadap pengawas sekolah, apakah itu metode atau pendekatan yang dilakukan pengawas ketika melakukan supervisi, atau terhadap kompetensi pengawas itu sendiri. Umumnya guru bukan tidak ingin disupervisi, hanya ada hal–hal yang menyebabkan guru menghindari pengawas karena alasan tertentu, misalnya seorang guru yang pernah mempunyai prestasi tingkat nasional, memandang dirinya lebih berpengalaman dari pengawas, atau guru yang sudah puluhan tahun mengajar dengan pangkat/golongan kedinasan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki oleh pengawas sekolah, cenderung menganggap supervisi merupakan hal yang tidak penting.

Fungsi utama supervisi adalah perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Kenyataan menunjukkan bahwa, kegitan supervisi kadang membuat pengawas atau guru mengalami kebingungan, ada perasaan canggung atau sungkan dari guru ketika disupervisi pada saat melakukan proses pembelajaran. Kenyataan lain menunjukkan ada sebagian guru yang justru senang dengan kehadiran pengawas, karena dapat membantu memecahkan masalah-masalah yang mereka dapati ketika melakukan pembelajaran di kelas.

Guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, seyogyanya menempatkan keberhasilan dalam proses pembelajaran sebagai motivasi utama. Dalam pelaksanaannya, masih ada guru ketika melakukan proses pembelajaran terkesan hanya menggugurkan kewajiban saja. Animo untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri atau berkelompok masih sangat kurang. Kegiatan pengembangan diri yang ditawarkan sangat jarang ditanggapi, walaupun ada bantuan dari sekolah. Aktivitas guru ada yang hanya terkait masalah bagaimana mendapat penghasilan tambahan, atau bagaimana caranya menambah kesejahteraan.

Adanya supervisi yang dilakukan oleh pengawas, ditambah lagi dengan perhatian pemerintah yang berupa pemberian tunjangan sertifikasi, seharusnya guru lebih termotivasi dalam melakukan perbaikan-perbaikan dalam melakukan pembelajaran di kelas. Kehadiran pengawas di sekolah, pemberian tunjangan merupakan salah satu sumber motivasi yang dapat mengerakkan guru untuk berbuat lebih baik dari apa yang sudah dikerjakannya. Selain itu suasana kerja, perhatian dari teman sejawat dan atasan juga dapat menjadi sumber motivasi yang dapat mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Bahan ajar yang digunakan guru masih terkesan *copy*-an dari teman atau sumber lain, tanpa menyesuaikan dengan kondisi peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dalam melaksanan pengukuran dan penilain hasil belajar peserta didik, guru akan cenderung untuk membuat kesimpulan yang salah terhadap hasil belajar peserta didiknya.

Bimbingan atau bantuan profesional yang diberikan oleh seorang pengawas seharusnya dapat meningkatkan mutu layanan yang diberikan guru pada peserta didiknya. Motivasi yang ada pada guru, apakah itu bersumber dari luar dirinya seperti pemberian tunjangan sertifikasi, penghargaan dari teman dan atasan, atau yang bersumber dari dalam dirinya, seperti keinginan untuk berbuat lebih baik, keinginan untuk dihargai, dapat menjadi alasan untuk meningkatkan proses pembelajaran. Penilaian terhadap supervisi akademik pengawas sekolah secara kedinasan dilakukan oleh Kepala Dinas, namun dalam penelitian ini penulis mencoba menilai supervisi akademik Pengawas Sekolah berdasarkan persepsi guru yang disupervisi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebgai berikut; (i) Bagaimanakah hasil pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang?, (ii) Apakah terdapat hubungan antara pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang?, (iii) Apakah terdapat hubungan antara pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang, jika motivasi kerja guru dikontrol?, (iv) Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang, jika pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dikontrol?

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi tentang: (i) gambaran hasil pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang, (ii) hubungan antara pelaksanaan supervisi akademik dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang, (iii) hubungan antara pelaksanaan supervisi akademik dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang jika motivasi kerja guru dikontrol, (iv) hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang jika pelaksanaan supervisi akademik dikontrol.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan menjadi bahan untuk memperkaya konsep dan teori mengenai supervisi akademik Pengawas Sekolah. Adapun manfaat yang diharapkan sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi: (i) Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dalam merumuskan kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja guru. (ii) Bagi sekolah, memberikan informasi mengenai kontribusi Pengawas Sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik di sekolah. (iii) Bagi Pengawas Sekolah, memberikan informasi keefektifan pelaksanaan pemantauan, penilaian, pembinaan dan pembimbingan/pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja guru. (iv) Bagi guru, sebagai pemicu untuk meningkatkan kinerja di sekolah masing-masing.

**Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini digolongkan penelitian *ex post facto,* dimana penelitian yang dilakukan terhadap sesuatu yang telah terjadi tanpa ada usaha sengaja memberikan perlakuan pada variabel yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Enrekang. Pengambilan sampel menggunakan *proporsional random sampling*. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 guru sebagai responden. Desain penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang terdiri dari variabel bebas meliputi supervisi akademik pengawas sekolah dilambangkan dengan X1, dan motivasi kerja guru dilambangkan dengan X2, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja guru dilambangkan dengan Y.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensi.

**Hasil Penelitian**

Hasil analisis data kuesioner penelitian pada Tabel 1.2, variabel supervisi akademik pengawas sekolah diperoleh skor tertinggi 151 dan skor terendah 52 dari rentang skor yang mungkin adalah 32 – 160. Rata-rata skor persepsi guru 113,80 median 114,00, modus 114, standar deviasi 17,098, dan varians sebesar 320,712.

Median sebesar 114,00 memberikan indikasi bahwa 50% guru di Kabupaten Enrekang memiliki skor supervisi akademik pengawas sekolah 114,00 ke atas dan 114,00 ke bawah. Standar deviasi sebesar 17,098 dengan range 99 menunjukkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah cenderung menyebar.

Tabel 1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ukuran | Skor Total | Skor Konversi (Nilai) |
| Mean | 113,80 | 71,19 |
| Median | 114,00 | 71,00 |
| Modus | 114 | 71 |
| Standar Deviasi | 17,098 | 11,181 |
| Varians | 320,712 | 125,005 |
| Range | 99 | 61 |
| Minimum | 52 | 33 |
| Maksimum | 151 | 94 |

Distribusi skor dan persentasi persepsi guru terhadap supervisi akademik pengawas sekolah tampak pada Tabel 1.3

Tabel 1.3 Distribusi Skor Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Nilai | Kategori | Frekuensi | Persentase |
| 86 – 100 | Baik Sekali | 8 | 10,81 |
| 71 – 85 | Baik | 37 | 50 |
| 55 – 70 | Cukup | 24 | 32,43 |
| < 55 | Kurang | 5 | 6,76 |
| Jumlah | | 74 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari seluruh indikator variabel supervisi akademik pengawas sekolah yang diamati menunjukkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru dengan kategori baik sekali adalah 8 guru atau 10,81%, kategori baik adalah 37 guru atau 50%, kategori cukup 24 guru atau 32,43%, dan kategori kurang adalah 5 guru atau 6,76%. Kesimpulan yang dapat diambil adalah supervisi akademik pengawas sekolah di Kabupaten Enrekang berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari 74 guru yang menjadi responden 50% menunjukkan pada kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap data motivasi kerja guru, maka diperoleh hasil yang disajikan pada Tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Guru

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ukuran | Skor Total | Skor Konversi (Nilai) |
| Mean | 110,31 | 84,84 |
| Median | 108,00 | 83,00 |
| Modus | 108 | 82 |
| Standar Deviasi | 7,046 | 5,460 |
| Varians | 49,64 | 29,809 |
| Range | 31 | 24 |
| Minimum | 95 | 73 |
| Maksimum | 126 | 97 |

Hasil analisis data kuesioner penelitian pada Tabel 1.4, diperoleh skor tertinggi 126 dan skor terendah 95 dari rentang skor yang mungkin adalah 26 – 130. Rata-rata skor motivasi kerja guru 110,31, median 108,00, modus 108 standar deviasi 7,046 dan varians sebesar 49,642.

Median sebesar 108,00 memberikan indikasi bahwa 50% guru di Kabupaten Enrekang memiliki skor motivasi kerja guru 108,00 ke atas dan 108,00 ke bawah. Standar deviasi sebesar 7,046 dengan range 31 menunjukkan bahwa motivasi kerja guru cenderung menyebar. Distribusi skor dan persentasi motivasi kerja guru tampak pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5 Distribusi Skor Variabel Motivasi

Kerja Guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Nilai | Kategori | F | % |
| 86 – 100 | Baik Sekali | 26 | 35,14 |
| 71 – 85 | Baik | 48 | 64,86 |
| 55 – 70 | Cukup | 0 | 0 |
| < 55 | Kurang | 0 | 0 |
| Jumlah | | 74 | 100 |

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa dari seluruh indikator variabel motivasi kerja guru yang diamati menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dengan kategori kurang dan cukup masing–masing adalah 0% atau 0 guru, kategori baik adalah 64,86% atau 48 guru, kategori baik sekali adalah 35,14% atau 26 guru. Kesimpulan yang dapat diambil adalah motivasi kerja guru di Kabupaten Enrekang berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari 74 guru yang menjadi responden 64,86% menunjukkan motivasi kerja pada kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap data motivasi kerja guru, maka diperoleh hasil yang disajikan pada Tabel 1.6 sebagai berikut.

Tabel 1.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ukuran | Skor Total | Skor Konversi |
| Mean | 128,28 | 85,46 |
| Median | 128,00 | 85,00 |
| Modus | 128 | 85 |
| Standar Deviasi | 8,79 | 5,897 |
| Varians | 77,275 | 34,772 |
| Range | 42 | 28 |
| Minimum | 105 | 70 |
| Maksimum | 147 | 98 |

Dari hasil analisis data kuesioner penelitian pada Tabel 1.6, diperoleh skor tertinggi 147 dan skor terendah 105 dari rentang skor yang mungkin adalah 30 – 150. Rata-rata skor kinerja guru 128,28, median 128, modus 128 standar deviasi 8,79 dan varians sebesar 77,275. Median sebesar 128 memberikan indikasi bahwa 50% guru di Kabupaten Enrekang memiliki skor kinerja guru 128 ke atas dan 128 ke bawah. Standar deviasi sebesar 8,79 dengan range 42 menunjukkan bahwa kinerja guru cenderung menyebar. Distribusi skor dan persentasi motivasi kerja guru tampak pada Tabel 1.7.

Tabel 1.7 Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Nilai | Kategori | F | % |
| 86 – 100 | Baik Sekali | 36 | 48,65 |
| 71 – 85 | Baik | 37 | 50,00 |
| 55 – 70 | Cukup | 1 | 1,35 |
| < 55 | Kurang | 0 | 0 |
| Jumlah | | 74 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari seluruh indikator variabel kinerja guru yang diamati menunjukkan bahwa kinerja guru dengan kategori kurang adalah 0% atau 0 guru, kategori cukup adalah 1,35% atau 1 guru, kategori baik adalah 50,00% atau 37 guru, dan kategori baik sekali adalah 48,65% atau 36 guru. Kesimpulan yang dapat diambil adalah kinerja guru di Kabupaten Enrekang berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari 74 guru yang menjadi responden, 50,00% menunjukkan kinerja pada kategori baik.

Hasil perhitungan analisis regresi ganda variabel pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah (X1), motivasi kerja guru (X2), secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang (Y) ditemukan persamaan regresi = 81,306 + 0,205 X1 + 0,214 X2. Selanjutnya persamaan regresi ini diuji signifikansinya dengan cara melihat nilai *p*.sig. Berdasarkan *out put* Program *SPSS for Windows 20.0* pada Tabel ANOVAa di bawah ini:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1277.388 | 2 | 638.694 | 10.392 | .000b |
| Residual | 4363.653 | 71 | 61.460 |  |  |
| Total | 5641.041 | 73 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Guru, SUPAK | | | | | | |

Berdasarkan tabel *Anovaa* di atas diketahui Fhitung = 10,392 dengan signifikansi *p* < 0,0001 yang berarti lebih kecil dari alpa 0,05. maka tolak H0, kesimpulannya adalah supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang. Koefisien diterminansi (r2) sebesar 0,226. Hal ini berarti 22,6% kinerja guru dapat dijelaskan oleh pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru. Berarti bahwa semakin tinggi pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang.

Rangkuman hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada tabel 1.9 berikut.

Tabel 1.9 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial Antara X1 dan Y dengan Mengontrol X2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Koefisien korelasi | *Signifikansi p* |
| Hubungan X1 dengan Y | 0,444 | 0,001 |
| Hubungan X1 dan Y dengan mengontrol X2 | 0,425 | 0,001 |

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai p < 0,0001. Jika ditetapkan nilai α = 0,05, maka nilai p < α. Hal ini berarti tolak H0, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa koefisien arah yang berkesesuaian dengan dengan hasil pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah (X1) dengan memperhitungkan motivasi kerja guru (X2) secara nyata dan berarti. Kekuatan hubungan antara hasil pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan kinerja guru dengan memperhitungkan motivasi kerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi rY1,2 sebesar 0,425. Tabel 4.7 menunjukkan pula bahwa dengan memperhitungkan motivasi kerja, kekuatan hubungan antara hasil pelaksanaan supervisi akademik dengan kinerja guru mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tanpa memperhitungkan variabel motivasi kerja guru.

Tabel 4.8 Rangkuman hasil analisis korelasi parsial antara X2 dan Ydengan mengontrol X1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Koefisien korelasi | *Signifikansi p* |
| Hubungan X2 dengan Y | 0,237 | 0,042 |
| Hubungan X2 dan Y dengan mengontrol X1 | 0,191 | 0,106 |

Hasil analisis korelasi parsial pada tabel 1.10 menunjukkan bahwa nilai p = 0,106. Jika ditetapkan nilai α = 0,05, maka nilai p > α. Hal ini berarti terima H0, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa koefisien arah yang berkesesuaian dengan dengan motivasi kerja guru (X2) dengan memperhitungkan hasil pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah (X1) tidak secara nyata dan berarti. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru dengan memperhitungkan hasil pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah ditunjukkan oleh koefisien korelasi rY2,1 sebesar 0,191. Tabel 4.8 menunjukkan pula bahwa dengan memperhitungkan pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah, kekuatan hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tanpa memperhitungkan variabel pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah.

**Pembahasan**

Berdasarkan deskripsi data pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah berdasarkan persepsi guru. Umumnya guru di Kabupaten Enrekang mempersepsikan supervisi akademik pengawas sekolah dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari rata-rata skor yang diberikan oleh responden sebesar 113,80 dengan modus 114 yang dapat diasumsikan bahwa dari 74 responden, umumnya mengatakan supervisi akademik pengawas sekolah sudah berjalan dengan baik. Dari 74 responden, 37 orang atau 50% guru mempersepsikan pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah pada kategori baik. Juga dapat diketahui standar deviasinya 17,098, hal ini berarti persepsi guru terhadap pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah cenderung menyebar. Persepsi ini tidak jauh berbeda atau bahkan sama dengan kondisi pengawas SMA yang ada di Kabupaten Enrekang. Dari dua orang pengawas yang bertugas di tingkat SMA, semuanya mudah ditemui dan diajak berkonsultasi, baik di sekolah pada saat melakukan supervisi terjadwal, atau di tempat lain.

Hal ini senada pendapat Nzabonimpa (2011: 63) menyatakan bahwa: *“the major obstacle to instructional supervision that she has experienced is the lack of time, or put another way, the number of other tasks that fall under her responsibility.* Yang bermakna bahwa kendala utama supervisi akademik adalah kurangnya waktu, atau sejumlah tugas lain di bawah tanggung jawabnya.

Dengan memperhatikan hal tersebut di atas, maka kondisi ini sangat perlu untuk dipertahankan atau bahkan ditingkatkan, dengan jalan pemerintah memberikan perhatian dari segi jumlah pengawas. Pelayanan yang dilakukan oleh pengawas sekolah pada saat melakukan supervisi merupakan hal yang diharapkan oleh guru.

Berdasarkan deskripsi data motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang berada pada kategori sedang. Dari 74 responden, 30 guru berada pada kategori sedang, 15 tinggi dan 7 pada kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 110,31. Ini berarti umumnya guru di Kabupaten Enrekang memiliki motivasi kerja yang sedang. Nilai standar deviasi 7,046 berarti kondisi ini menyebar dikalangan guru. Hal ini tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja dan dukungan dari pihak terkait, dalam hal ini Dinas Pendidikan, pengawas, kepala sekolah, dan rekan guru.

Penghargaan yang diberikan kepada guru, hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar seperti budaya sekolah, dan iklim kerja secara teori dapat menjadi pemicu bangkitnya motivasi kerja guru. Dengan melihat deskriptif motivasi kerja guru ini, diharapkan pada pihak terkait, utamanya guru itu sendiri, untuk selalu menjaga dan memelihara hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang sudah ada.

Berdasarkan deskripsi data kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang berada pada kategori sedang. Dari 74 responden, 29 guru berada pada kategori sedang, 21 tinggi dan 2 pada kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 128,28. Ini berarti umumnya guru di Kabupaten Enrekang memiliki kinerja pada kategori sedang. Nilai standar deviasi 8,79 berarti kondisi ini menyebar dikalangan guru. Hal ini tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja dan dukungan dari pihak terkait, dalam hal ini Dinas Pendidikan, pengawas, kepala sekolah, dan rekan guru.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru cukup mampu merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran dengan baik. Supardi (2013: 15) menyatakan bahwa “guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik”.

Kinerja guru merujuk kepada perilaku guru di dalam melaksanakan pekerjaan keguruannya, yaitu mengajar. Kesungguhan dan kontribusi maksimal guru-guru di dalam melaksanakan tugasnya akan terlihat dengan sangat jelas dalam prestasi belajar para siswa. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Chamundeswari (2013: 421) “*They* *have indicated how quality matters by comparing the performance of students of an average teacher with that of the performance of students of an excellent teacher”.* Menurut pendapat Chamundeswari bahwa mereka telah menunjukkan bagaimana kualitas dengan membandingkan kinerja siswa dari guru yang kinerjanya di bawah rata-rata dengan yang dari kinerja siswa dari guru yang sangat baik.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Baik tidaknya kinerja guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru juga akan membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka.

Sesuai dengan hasil penelitian, diperoleh keterangan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang. Temuan dalam penelitian ini juga sekaligus menolak H0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang.

Kinerja tidak berdiri sendiri, akan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Suhardiman (2012 : 34) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, Faktor-faktor itu di antaranya faktor fisik dan nonfisik. Termasuk faktor fisik misalnya lingkungan tempat bekerja, upah, pimpinan, karyawan lainnya, dan sebagainya. Yang termasuk faktor nonfisik yaitu kondisi-kondisi yang melekat dengan sistem manajerial organisasi/ instansi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Musah dalam Saani (2013: 65) menyatakan *“Although, teacher compensation and supervision are not the only factors affecting teachers work performance, it is acknowledged that compensation and supervision are major factors affecting improved teacher work performance”.* Yang mengandung makna bahwa meskipun kompensasi/gaji guru dan supervisi bukan hanya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun diakui bahwa kompensasi/gaji dan supervisi merupakan faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Kinerja tidak berdiri sendiri, akan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Supardi (2013 : 50) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, Faktor-faktor itu adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial antara variabel pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang dengan mengontrol motivasi kerja guru, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,425. Dengan mengontrol motivasi kerja guru, disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah maka kinerja guru akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin tidak baik pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah maka kinerja guru semakin rendah. Temuan dalam penelitian ini juga sekaligus menolak H0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara hasil pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan kinerja guru setelah memperhitungkan motivasi kerja guru.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Ghavifekr (2011:46) yang menyatakan bahwa *for school to be effective, they need to look for opurtinities to increase the professional development and job performance of teachers for the betterment in managing the teaching and lerning process, and this can be done through supervision.* Yang mengandung makna bahwa jika ingin menjadikan sekolah efektif, maka perlu mencari berbagai peluang untuk dapat meningkatkan pengembangan profesional dan pekerjaan kerja guru untuk kemajuan dalam proses belajar mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa peranan pengawas sekolah sebagai supervisor sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya yakni perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara hasil pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan kinerja guru, setelah mengontrol motivasi kerja guru. Hasil ini memberi masukan bahwa untuk menjaga dan meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik adalah salah satu upaya untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial antara motivasi kerja guru dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang dengan mengontrol pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,191 dengan nilai nilai *sig.* = 0,106. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan yang sangat lemah dengan kinerja guru jika pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dikontrol (dikendalikan), hubungan antar kedua variabel pun tidak signifikan. Sedangkan arah hubungannya adalah positif karena nilai *r* positif, artinya semakin tinggi atau semakin baik motivasi kerja seorang guru maka semakin baik atau semakin tinggi pula kinerjanya.

Kinerja guru melalui tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain supervisi akademik pengawas sekolah, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan manajerial sekolah dan iklim kerja. Hal ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Arjuna (2016: 90) yang menyatakan bahwa “...supervisi akademik pengawas sekolah dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang” Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Tubbs & Garner (2008) mengemukakan “*school climate can significantly impact teacher behaviors and thereby influence the health of the school climate or create significant school performance barriers”*.

Kutipan di atas menjelaskan bahwa iklim sekolah secara signifikan dapat berdampak pada perilaku guru dan dapat berdampak pada kondisi iklim sekolah atau membuat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di sekolah. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Enrekang dengan mengontrol pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah. Kuat dugaan penulis bahwa variabel lain yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang diantaranya adalah kemampuan manjerial kepala sekolah, iklim kerja, dll.

**Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada penilaian variabel motivasi kerja guru dan kinerja guru. Dalam penelitian ini, pengisian kuesioner motivasi kerja guru dan kinerja guru dilakukan oleh guru itu sendiri sehingga menghasilkan penilaian yang agak subyektif. Penilaian motivasi kerja dan kinerja guru sebaiknya dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah sebagai salah satu tugas pokoknya. Tetapi dalam penelitian ini, pengawas dan kepala sekolah tidak memiliki cukup waktu dalam menilai banyaknya guru di setiap sekolah yang dijadikan sampel.

Penulis memilih guru yang melakukan penilaian motivasi kerja guru dan kinerjanya sendiri karena pertama, dalam penelitian ini menggunakan satu unit analisis yaitu guru. Kedua, waktu luang pengawas dan kepala sekolah tidak akan cukup untuk melakukan penilaian apabila sekolah mempunyai jumlah guru yang banyak, sehingga waktu yang direncanakan dalam penelitian ini tidak mencukupi. Ketiga, penelitian bisa saja terhambat oleh kesibukan pengawas dan kepala sekolah dalam menjalankan kegiatan-kegiatan atau program kerja yang lain. Keempat, peneliti mempunyai keterbatasan untuk mengontrol satu per satu responden untuk mengisi instrumen secara objektif. Berdasarkan alasan tersebut, maka guru melakukan evaluasi atau penilaian diri.

**Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (i) Pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah berdasarkan persepsi guru, motivasi kerja guru, dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang masing–masing berada pada kategori baik. (ii) Pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang. (iii) Pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang mempunyai hubungan yang positif dan signifikan setelah mengontrol motivasi kerja guru. (iv) Motivasi kerja guru dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang mempunyai hubungan yang tidak signifikan setelah mengontrol pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah.

**Saran**

Setelah melihat hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan berdasarkan simpulan, maka disarankan. (i) Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu dasar pertimbangan kepada pihak yang terkait agar kiranya lebih meningkatkan perhatian terhadap pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah mengingat hubungan positif yang ditimbulkan oleh variabel tersebut dengan kinerja guru. (ii) Hasil penelitian ini akan menjadi bahan kajian lebih lanjut untuk menilai atau mengetahui seberapa besar signifikansi hubungan pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang maupun di luar Kabupaten Enrekang. (iii) Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi bagi penulis lain atau calon peneliti untuk menulis dan melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel yang ada, dengan menyempurnakan kekurangan yang terdapat pada penelitian ini.

**Daftar Pustaka**

Aedi, Nur. 2014. *Pengawasan Pendidikan Tinjauan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Arjuna. 2016. Hubungan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Enrekang. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

Barnawi, Mangkunegara. & Arifin, Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional.* Jogjakarta: Ar-ruzz Media.

Chamundeswari, S. 2013. Job Satisfaction and Performance of School Teachers ; *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.* May 2013, Vol. 3, No. 5, Diakses 22 April 2017.

Daryanto., & Rachmawati, Tutik. 2015. *Supervisi Pembelajaran*. Malang: Gava Media.

Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga.* Jakarta: Balai Pustaka.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2003,.*Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem PendidikanNasional.*Jakarta

Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ghavifekr, Simin & Ibrahim, Mohammed Sani. 2014. Head of Departements’ Inctructional Supervisory Role and Teachers’ Job Performance: Teachers’ Perceptions. *Asian Journal Of Social Sciences and Management Studies*, (online),Vol.1,No.2,45-56.

Hamalik, O. 2004. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Karwati, Euis & Priansa, Donni Juni. 2013. *Kinerja dan profesionalisme Kepala Sekolah.* Bandung: Alfabeta.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2009. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: -

Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi. 2016. *Tindak Lanjut Hasil UKG dan Guru Pembelajar*. Gowa. LPPPTK KPTK.

Masaong, Abd Kadim. 2012. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.

Mathis, Robert L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Mulyasa, H.E. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muslim, S. B. 2009. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.

Nzabonimpa, Burgeya Jared. 2011. *Influence of Head teachers’ Work performance In Secondary Schools In Entebbe Municipality. Tesis*. Tidak diterbitkan. Uganda: Nkumba University.

Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembanagan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2015. Buku Kerja Pengawas Sekolah. Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan.

Prasojo, Diat, & Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gaya Media.

Purwanto, M. Ngalim. 2004. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

Saani, A.J. 2013. Influence Of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Shaiman Municipality*. International Journal of Business and Social Science*, (online), Vol 4 (17), 64-69

Sahertian, P. A. & Mataheru, F. 1985. *Prinsip & Tehnik Supervisi Pendidikan.* Surabaya: Usaha Nasional.

Sudjana, Nana. 2011. *Teori Belajar untuk Pembelajaran*. Bandung: Binamitra Publishing.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2012a. *Pengawas dan Kepengawasan*. Bekasi: Binamitra Publishing.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2012b. *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya bagi Pengawas*. Bekasi: Binamitra Publishing.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2013. *Menyusun Program Pengawasan Panduan bagi Pengawas Sekolah*. Jakarta: Binamitra Publishing.

Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Supardi. 2013. *Kinerja Guru.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

­­­Tiro, Muhammd Arif. 2014. Analisis Korelasi dan Regresi. Makassar. Andira Publisher.

Tubbs Eric J, Garner Mary. 2008. The Impact Of School Climate On School Outcomes*. Journal of College Teaching & Learning*. Volume 5, No. 9, Diakses 23 April 2017.

Uno, H.B & Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja & Pengukurannya.* Jakarta: Bumi Aksara.

Uno, H.B. 2016. *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan.*(Cetakan ketiga belas).Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: P.T Raja Grafindo Persada.

Wirawan, S. S. 2013. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Muri. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta. Kencana.