ARTIKEL HASIL PENELITIAN

HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN TOLITOLI

*The Correlation of Academic Supervision of Supervisor
and Work Motivation Toward The Performance
of Teachers of at SMAN in Tolitoli*

Amri

Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan
Kekhususan Kepengawasan

ABSTRAK

AMRI. *Hubungan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. (Dibimbing oleh Baso Intang Sappaile dan Patta Bundu).*

Penelitian ini bertujuan (i) untuk mengetahui gambaran supervisi akademik pengawas di Kabupaten Tolitoli, (ii) untuk mengetahui gambaran motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli, (iii) untuk mengetahui gambaran kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli, (iv) untuk mengetahui hubungan antara supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Tolitoli, (v) untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli (vi) untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi, regresi sederhana dan regresi ganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Ukuran sampel yang diambil 70 responden dengan teknik cluster random proporsional dan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah termasuk kategori tinggi, motivasi kerja termasuk kategori tinggi dan kinerja guru berada pada kategori baik. Hasil penelitian ini menunjukkan: (i) terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli, (ii) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli, (iii) terdapat hubungan secara bersama-sama antara supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Tolitoli.

ABSTRACT

AMRI 2014. The Correlation of Academic Supervision of Supervisor and Work Motivation toward the Performance of Teachers at SMAN in Tolitoli (supervised by Baso Intang Sappaile and Patta Bundu).

Study aims at discover (i) the description of academic supervision of supervisor in Tolitoli, (ii) the description of work motivation of teachers at SMAN in Tolitoli, (iii) the description of performance of teachers at SMAN in Tolitoli, (iv) the correlation between academic supervision of supervisor and the performance of teachers in Tolitoli, (v) the correlation between work motivation and the performance of teachers at SMAN in Tolitoli, (vi) the correlation between academic supervision and of supervisor and work motivation collaborately toward the performance of teachers at SMAN in Tolitoli.

The study employed correlation analysis, simple regresion and multi regresion analysis, used to examine the correlation between independent variables and dependent variable. The samples were 70 respondents taken by employing cluster proportional technique. Data were obtained using questionnaire.

The result of descriptive analysis shows that academic supervision of supervisor was in high category, work motivation in high category, and the performance of teachers was in good category. The results of the study reveal that (i) there is a significant correlation between academic supervision of supervisor and the performance of teachers at SMAN in Tolitoli, (ii) there is a significant correlation between work motivation and the performance of teachers at SMAN in Tolitoli, (iii) there is a significant correlation between academic supervision of supervisor and work motivation collaboratively toward the performance of teachers at SMAN in Tolitoli.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dihadapi pendidikan nasional yaitu bagaimana meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan pada setiap jalur, jenis, dan jenjang pendidikan. Upaya yang telah dilakukan antara lain menetapkan delapan standar nasional pendidikan yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana pendidikan, standar pengelolaan pendidikan, (PP RI No. 32 Tahun 2013).

Agar standar nasional pendidikan yang merupakan kriteria minimal mutu pendidikan nasional dapat tercapai di sekolah, maka harus dilakukan pemantauan dan penilaian standar nasional pendidikan. Tugas memantau dan menilai pelaksanaan

standar nasional pendidikan di setiap sekolah menjadi tanggung jawab pengawas sekolah sebagai bagian dari kegiatan supervisi akademik dan supervisi manajerial.

Permendiknas RI No 12 tahun 2007 tentang kompetensi pengawas sekolah ditegaskan bahwa pengawas sekolah memiliki kompetensi sebagai seorang pengawas sekolah, dimana hal tersebut sangat penting dalam proses dan hasil pendidikan bermutu disekolah. Pengawas sekolah melaksanakan pengawasan akademik kepada guru agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga dapat mempertinggi hasil belajar siswa, sedangkan pengawasan manajerial merupakan bantuan profesional yang diberikan kepada kepala sekolah dan seluruh staf sekolah agar dapat meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan pada sekolah yang dibinanya terutama pada aspek pengelolaan dan administrasi sekolah.

Menurut Dharma (2012: 12), *"peranan dan fungsi pengawas sekolah/madrasah cukup banyak dan kompleks. Salah satu fungsi umum dari pengawas sekolah adalah sebagai supervisi"*. Supervisi meliputi supervisi akademik dan supervisi manajerial. Seorang pengawas juga harus dapat memainkan peranan dan fungsinya di dalam membina kepala sekolah/madrasah untuk mampu membawa berbagai perubahan di sekolah/madrasah. Dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia pendidik/ guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus – menerus.

Pengawas sekolah harus dapat memberikan motivasi serta dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Motivasi kerja yang tinggi maka dampaknya adalah ketercapaian mutu pendidikan. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2007: 145), mengemukakan bahwa *"motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan"*. Dengan demikian dapat dipahami bahwa motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengetahuan serta pengalamannya. Kinerja guru akan baik jika telah memiliki unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi terhadap tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya.

Berdasarkan data dari surat kabar harian Radar Sulteng bahwa hasil ujian nasional tingkat SMA Provinsi Sulawesi Tengah khususnya Kabupaten Tolitoli berada pada urutan ke enam dari sepuluh kabupaten yang ada di Sulawesi Tengah. Sementara itu persentase kelulusan tahun pelajaran 2012/2013 hanya mencapai 73,44% dari total 1.626 peserta ujian nasional, atau turun dibanding tahun ajaran sebelumnya yang mencapai di atas 80%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru masih rendah sehingga perlu bimbingan dalam bentuk supervisi yaitu dalam hal: penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta penilaian pembelajaran.

Rendahnya mutu proses dan hasil pembelajaran peserta didik di Kabupaten Tolitoli disebabkan oleh peran pengawas sekolah yang masih lemah, kurang efisien dan efektif sesuai dengan tujuannya, padahal tujuan supervisi akademik sebagai wujud kepengawasan pendidikan adalah untuk memantau dan mengawasi kinerja para guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan mutu kinerjanya meningkat.

Untuk mencapai kinerja yang baik, dituntut motivasi kerja yang tinggi agar guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencari terobosan baru dalam pembelajarannya dan berkomitmen tinggi guna mencapai hasil kerja yang sebaik-baiknya.

Kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli dalam melaksanakan tugas kedinasan sudah baik ditinjau dari segi kehadirannya mengajar. Akan tetapi disisi lain penulis juga menemukan hampir di setiap sekolah guru tidak mempersiapkan

perangkat pembelajaran dengan lengkap. Hal ini disebabkan karena kemampuan profesional guru dalam menyusun perangkat pembelajaran masih kurang. Sebagai akibat pencapaian tujuan pendidikan belum maksimal. Hal ini cukup memberikan alasan sehingga penulis berasumsi bahwa kinerja guru belum optimal atau masih rendah.

Berdasarkan latar belakang dan fakta yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ” Hubungan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.”

A. KAJIAN TEORETIK

1. Pengertian supervisi

Pengertian supervisi pendidikan pada umumnya mengacu pada usaha perbaikan situasi proses belajar mengajar. Suhardan (2010:40) mengemukakan bahwa supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru guru lebih profesional dalam menjalankan tugas melayani peserta didiknya. Supervisi merupakan pengawasan profesional dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan

Sergiovanni dan Starratt dalam Sharma dan Yussof dkk (2011) mengungkapkan bahwa “*instructional supervision as oppotunities provided to teachers in developing their capacities toward contributing for student’s academic succes*”. Hal ini berarti bahwa supervisi pendidikan memberikan kesempatan kepada guru-guru dalam mengembangkan kapasitasnya terhadap keberhasilan peserta didik.

Mengacu pada berbagai pengertian supervisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah bantuan profesional yang diberikan kepada kepala sekolah, guru dan staf dalam upaya meningkatkan kinerjanya guna mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

2. Tujuan supervisi akademik

Satori dalam Suhardan (2010:25) menyatakan bahwa supervisi akademik ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu dan hasil pembelajaran. Mukhtar dan Iskandar (2013:57) berpendapat tujuan umum supervisi pembelajaran adalah untuk mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Diharapkan dengan pelaksanaan supervisi akademik kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru menjadi semakin meningkat

Dari uraian di atas jelas bahwa keterlibatan pengawas sekolah sangat diharapkan dalam usaha meningkatkan kinerja kepala sekolah, guru dan staf lainnya guna mencapai hasil yang optimal dalam pengelolaan pendidikan. Peran pengawas sekolah tersebut diterapkan melalui pelaksanaan supervisi, khususnya supervisi akademik pengawas sekolah.

3. Fungsi supervisi akademik

Supervisi pembelajaran berfungsi untuk memperbaiki situasi pembelajaran melalui pembinaan profesionalisme guru. Briggs dalam Masaong (2012) menyebutkan fungsi supervisi sebagai upaya mengkoordinir, menstimulir dan mengarahkan pertumbuhan guru-guru. Sejalan dengan pernyataan Muslim (2009 : 41) bahwa “ supervisi pada dasarnya dilaksanakan untuk membantu pihak sekolah (guru-guru) agar dapat melaksanakan tugas secara lebih baik sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan bisa dicapai secara optimal”. Dengan kata lain supervisi berfungsi untuk menata seluruh komponen sistem pendidikan agar memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan yang telah digariskan.

4. Supervisi akademik pengawas sekolah

Supervisi akademik merupakan bantuan profesional kepada guru dalam rangka meningkatkan kompetensi profesionalnya. Artinya supervisi akademik menekankan kepada pembinaan profesional guru sehingga guru lebih terampil dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Oleh karena itu, pembinaan guru

dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya menjadi sasaran utama pengawas sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik.

Pembinaan kepada guru didasarkan pada hasil pemantauan dan penilaian. Apabila dalam melakukan pemantuan dan penilaian pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawab guru, pengawas sekolah menemukan kelebihan dan kekurangan guru baik dari segi metode maupun dalam penguasaan keilmuan yang diampunya. Terhadap kekurangan-kekurangan tersebut pengawas sekolah melakukan kegiatan pembinaan.

Sudjana (2012a: 108) mengemukakan bahwa *“pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dilakukan melalui pemantauan, penilaian dan pembimbingan/pelatihan terhadap tugas pokok guru”*. Tugas pokok guru yakni merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta menilai kemajuan belajar peserta didik. Sharma dkk (2011); Iskandar (2011) mengungkapkan bahwa supervisi pendidikan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru apabila (1) dilakukan secara berkelanjutan, (2) melibatkan guru dalam proses supervisi, (3) kepala sekolah harus memberikan dukungan pelaksanaan supervisi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tugas pengawas sekolah dalam supervisi akademik adalah membina kemampuan profesional guru dalam melaksanakan pembelajaran melalui kegiatan pemantauan, penilaian dan pembimbingan/pelatihan yang berkesinambungan.

1. Pengertian motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin, yakni *“movere”* yang berarti “menggerakkan “ (*to move*). Mitchell dalam Winardi (2011: 1) mengemukakan bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Sedangkan Stooner dalam Notoatmodjo (2009: 115) mendefinisikan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang”.

G.R.Terry dalam Hasibuan (2005: 145) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Sedangkan menurut Uno (2012a: 63) “motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku”. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena adanya rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain yaitu tujuan. Tujuan ini merupakan kebutuhan manusia

Dari berbagai pandangan para ahli tentang motivasi sebagaimana yang disebutkan di atas, semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Jika hal tersebut dikaitkan dengan dorongan setiap personal dalam melakukan kegiatannya maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dilepaskan dari apa yang dikehendaki pimpinan. Sehubungan dengan pengertian motivasi di atas, Malone dalam Uno (2012a: 66) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tanpa adanya rangsangan dari luar karena telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam tugas yang dilakukan pengawas terkait dengan minatnya dalam melakukan tugasnya sebagai pengawas.

2. Unsur – unsur dalam motivasi

Berdasarkan beberapa konsep tentang motivasi, Uno (2012a: 65) mengemukakan bahwa terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu.

a. Upaya

Upaya merupakan ukuran intensitas. Apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia akan mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu pemberian motivasi perlu memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dapat membangkitkan upaya dan diarahkan pada pencapaian tujuan.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan manusia untuk mencapai tujuan. Dalam hubungannya dengan pengawasan para pengawas memotivasi guru agar melakukan tugas-tugasnya. Pengawas sekolah diharapkan dapat memberikan dorongan kepada guru untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan.

3. Motivasi kerja

Sebelum membahas tentang motivasi kerja, terlebih dahulu dikemukakan pandangan tentang kerja. Menurut Uno (2012a: 66) kerja dan bekerja dewasa ini bukanlah seperti pandangan konservatif yang menyatakan bahwa kerja jasmaniah adalah bentuk hukuman sehingga tidak disukai orang. Akan tetapi dewasa ini kerja dan bekerja sudah menjadi kebutuhan. Oleh karena itu visi modern melihat kerja sebagai: (1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. (2) kerja memberikan status dan mengikat seseorang kepada individu lainnya dalam masyarakat, (3) pada umumnya wanita maupun pria menyukai pekerjaan, jadi mereka suka bekerja (4) moral pekerja dan pegawai tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik atau material dari pekerjaan, (5) insentif kerja banyak sekali bentuknya, diantaranya ialah uang.

Dalam melakukan pekerjaan, tidak selamanya seseorang dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, akan tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang tak bisa diabaikan. Sejalan dengan hal tersebut Uno (2012a: 67) mengungkapkan bahwa kebanggaan seseorang melakukan pekerjaan yang orang lain belum tentu dapat melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan atau minat besar terhadap tugas atau pekerjaan merupakan bagian dari motivasi intrinsik. Dari pendapat tersebut jelas bahwa motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, akan tetapi dapat juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif.

Pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan konsep kebutuhan manusia. Maslow dalam Santrock (2007: 512) menyatakan lima jenjang kebutuhan, yaitu: (1) *the physiological needs* (kebutuhan fisiologis), (2) *security needs*

(kebutuhan rasa aman), (3) *social needs* (kebutuhan memiliki dan rasa cinta), (4) *the self-respect needs* (kebutuhan harga diri), dan (5) *self-fulfillment needs* (kebutuhan perwujudan diri).

Sejalan dengan itu Kenneth dalam Uno (2012a:68) mengemukakan berbagai kebutuhan yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi yaitu: “(1) kebutuhan hidup, (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan berafiliasi, (4) kebutuhan akan adanya penghargaan, (5) kebutuhan untuk tidak bergantung pada orang lain, (6) kebutuhan akan prestasi dan kompetensi”.

Kebutuhan hidup berkaitan dengan masalah fisik, seperti makan dan minum, dan perumahan yang dapat disediakan oleh lembaga atau secara tidak langsung diperoleh dari gaji yang didapat karyawan dari tugasnya. Sementara kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan yang melibatkan perlindungan dari ancaman fisik atau kehilangan pendapatan.

Kebutuhan berafiliasi, yaitu kebutuhan yang melibatkan keinginan untuk mencari teman, dan hubungan antarpersonal yang didasari atas saling memberi dan menerima. Sedangkan kebutuhan akan adanya penghargaan merupakan kebutuhan yang didasarkan bahwa manusia membutuhkan apresiasi, penghormatan, dan status. Penghargaan ini dapat diwujudkan dalam bentuk pujian, penghargaan atas prestasi yang telah diraih.

Selanjutnya kebutuhan untuk tidak tergantung pada orang lain, menurut Kenneth dalam Uno (2012a: 69) adalah kebutuhan yang dilandasi adanya penjelasan bahwa pada dasarnya manusia tergantung pada orang lain untuk memenuhi keinginannya. Agar eksistensinya diakui, manusia berusaha untuk berdikari dengan segala kemampuannya. Sedangkan kebutuhan akan prestasi dan kompetensi adalah kebutuhan dimana pada dasarnya manusia secara fitrah memiliki kompetensi untuk belajar berasosiasi dengan lingkungan sekitarnya. Kuat atau lemahnya motivasi tersebut tergantung pada pengalaman yang dimilikinya guna mendapatkan prestasi yang diinginkan

Menurut Uno (2012a: 69) berbagai ciri dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja antara lain sebagai berikut: (1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kerja kelompok, (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, dan (3) seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien.

Mengacu pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seseorang biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang dicapainya.

4. Motivasi kerja guru.

Menurut Uno (2012:63) bahwa “motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, yang didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan” . Hal tersebut mengandung pengertian bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu, ditandai dengan adanya rasa atau feeling untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, dapat dirumuskan konstruk motivasi kerja guru adalah suatu proses menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari bahasan dan paparan definisi konsep di atas secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui: (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, (4) kemandirian dalam bertindak.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada batin seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor disamping faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya. Juga sangat dipengaruhi oleh

faktor internal yang melekat pada diri seseorang seperti bawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau harapan untuk sukses.

Alam dan Farid (2011: 303) mengemukakan ” *factors affecting motivation of teachers were investigated as follow (a) Income status, (b) Importance in the society, (c) Self confidence, (4) Incentives and rewards on showing good result.* Hal ini berarti bahwa terdapat factor yang mempengaruhi motivasi guru yakni penghasilan, keberadaannya dianggap penting dalam masyarakat, kepercayaan diri, penghargaan atas prestasi yang ditunjukkan.

Winardi (2011: 54) menyatakan bahwa, didalam motivasi terdapat suatu rangkaian interaksi antara berbagai faktor antara lain: (1) individu dengan segala unsurnya, (2) situasi dimana individu bekerja, (3) proses penyuaian yang harus dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya, (4) pengaruh yang datang dari berbagai pihak, (5) reaksi yang timbul terhadap perilaku individu, (6) perilaku atas perbuatan yang ditimbulkan individu, (7) timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

1. Pengertian kinerja

Secara umum kinerja dapat dikemukakan pengertinnya sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernadit dalam Darma (2011: 21) mengatakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja atau aktivitas tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang pada fungsi tertentu. Senada dengan itu Asmani (2012) menyatakan bahwa kinerja sesungguhnya merupakan usaha yang dilakukan seseorang yang berdampak pada hasil yang diperoleh.

Bertolak dari pandangan tersebut, kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Pandangan lain juga dijelaskan oleh King dalam Uno (2012: 60) bahwa ” *kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya*”. Mengacu pada pendapat tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja

seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya kalau seorang guru, tugas rutinnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar merupakan kinerja seorang guru.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja itu lahir dari suatu keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keinginan yang kuat untuk berprestasi tersebut dibahas oleh Mc Celland yang menyebutnya dengan *need for achievement* yang disingkat *nach*, yang disebut pula sebagai *achievement motive* atau motif berprestasi. Motif berprestasi adalah suatu usaha untuk mencapai sukses dengan ukuran keunggulan, baik unggul dari orang lain maupun unggul dalam prestasi.

Pandangan yang senada diungkapkan McDaniel dalam Uno dan Lamatenggo, (2012: 65) bahwa *“kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya”*. Berdasarkan pandangan ini jelas bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang.

2. Kinerja guru

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, dikemukakan oleh Widoyoko (2012) bahwa *“kinerja guru merupakan prestasi yang dapat ditunjukkan oleh guru, selanjutnya Sudjana (2012a: 23) mengungkapkan bahwa “kinerja guru adalah unjuk kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran”*. Kinerja mereka dapat terefleksikan dalam tugasnya sebagai seorang guru dan sekaligus sebagai administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar.

Dari uraian di atas jelas bahwa kinerja guru sangat erat kaitannya dengan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran sebagai bagian dari tanggungjawabnya. Kemampuan tersebut meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan penilaian kepada peserta didik. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mulyasa (2013:103) bahwa kinerja guru dalam pembelajaran meliputi kemampuan merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkenaan dengan proses maupun hasilnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan proses dan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dengan didasari moral dan etis untuk mencapai tujuan. Kinerja guru dapat dilihat pada tugas-tugas profesionalismenya yang meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru

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

Hal senada dikemukakan oleh Ahmed, Hussain dan Qamar ud Din (2012) menyatakan.

there are many factors that influence the teacher job performance such as aptitude, attitude, subject mastery, teaching methodology, personal characteristics, the classroom enviroment, general mental ability, personality, realtions with students, preparation and planning, effectiveness in presenting, poise, intellect, teching techniques, interaction with students, teaching competence demontrated, motivational skills, fairness in grading, and teacher's attitude toward the students.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain bakat, sikap, penguasaan materi, metodologi mengajar, karakter pribadi, situasi dalam kelas, kemampuan mental, kepribadian, hubungan dengan siswa, persiapan dan perencanaan, keefektifan dalam menyajikan materi, ketenangan, pengetahuan, teknik mengajar, interaksi dengan siswa,

kemampuan mengajar, motivasi, kejujuran dalam menilai, dan sikap guru terhadap siswa.

Selain faktor yang dikemukakan di atas yang mempengaruhi kinerja guru, pengawas sekolah juga menentukan kinerja seorang guru melalui kegiatan supervisi pengawas sekolah, hal ini dikemukakan oleh Sudjana (2012b : 5) bahwa "pengawasan dimaknai sebagai bantuan profesional oleh pengawas sekolah kepada guru dan kepala sekolah yang diarahkan pada upaya meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawabnya masing-masing". Selanjutnya Pidarta (1997:60) mengungkapkan bahwa kinerja guru dapat dilihat pada tugas-tugas profesionalismenya yang meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran.

Dari uraian pendapat beberapa ahli yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa selain kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor fisik dan nonfisik juga dapat ditentukan oleh faktor internal yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasinya menjadi guru serta faktor eksternal berupa penghasilan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, dan juga peran pengawas sangat menentukan kinerja guru yang meliputi: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai pembelajaran. Peran pengawas diimplementasikan melalui pelaksanaan supervisi pengajaran atau supervisi akademik.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat ditarik adalah: (1) Supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru berhubungan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli, (2) Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli, (3) Supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan metode *expost facto*. Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah, berlangsung selama 3 bulan yakni Maret sampai April 2014.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri yang berstatus pegawai negeri sipil dengan jumlah 189 orang, sampel diperoleh sebanyak 70 orang dengan teknik *kluster proporsional random*. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan persentase angka supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru, motivasi kerja dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan analisis korelasi, regresi sederhana dan regresi ganda.

HASIL PENELITIAN

1. Hubungan supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli

Berdasarkan hasil perhitungan uji-t diketahui nilai $t = 4,622$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ lebih kecil daripada $p = 0,05$ sehingga tolak H_0 , artinya koefisien regresi b_1 signifikan. (Hasil perhitungan selengkapnya disajikan dalam lampiran 9) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi akademik pengawas sekolah (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Hal ini berarti bahwa apabila supervisi akademik pengawas sekolah meningkat, maka akan mengakibatkan kinerja guru (Y) meningkat.

Hasil perhitungan untuk signifikansi regresi diketahui F hitung = 21,367 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ yang lebih kecil dari $p = 0,05$, sehingga H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 92,231 + 0,170 X_1$ berbentuk linear dan sangat signifikan.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi supervisi akademik pengawas sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,473. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan adalah positif. Berarti bahwa semakin tinggi supervisi akademik

pengawas sekolah semakin tinggi pula kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

1. Hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

Berdasarkan hasil perhitungan uji-t diketahui nilai $t = 5,361$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ lebih kecil daripada $\alpha 0,05$ sehingga tolak H_0 , artinya koefisien regresi b_2 signifikan. (Hasil perhitungan selengkapnya disajikan dalam lampiran 9) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi kerja meningkat, maka akan mengakibatkan kinerja guru (Y) meningkat.

Hasil perhitungan untuk signifikansi regresi diketahui F hitung = 28,263 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 68,496 + 0,424X_2$ berbentuk linear dan sangat signifikan.

Persamaan regresi tersebut mengandung makna bahwa setiap kenaikan satu satuan supervisi akademik pengawas sekolah diikuti dengan kenaikan 0,424 satuan pada konstanta 68,496.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi antara variabel supervisi akademik pengawas sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,529. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan positif karena nilai (r) adalah positif. Berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

Untuk mengetahui arah hubungan diantara keduanya, maka dilakukan analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa konstanta sebesar 68,496 artinya jika motivasi kerja guru (X_2) nilainya 0, maka kinerja guru (Y) 68,496. Sedangkan koefisien regresi (X_2) sebesar 0,424 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 (satu), maka kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli akan mengalami

peningkatan sebesar 0,424. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

2. Hubungan secara bersama-sama supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru dan motivasi dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

Untuk mengetahui apakah variabel (X_1) dan (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap (Y), maka dilakukan uji F. Hipotesis pengujiannya adalah sebagai berikut.

H_0 = tidak ada pengaruh secara signifikan antara (X_1) dan (X_2) terhadap Y

H_a = ada pengaruh secara signifikan antara (X_1) dan (X_2) terhadap Y

Kriteria pengujian yang digunakan adalah angka probabilitas (p) yaitu.

Jika $p \geq 0,05$, maka H_0 diterima

Jika $p < 0,05$, maka H_a diterima

Hasil perhitungan analisis regresi ganda variabel supervisi akademik pengawas sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli (Y) ditemukan persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 61,640 + 0,141 X_1 + 0,367 X_2$$

Berdasarkan tabel Anova^a pada lampiran 9 diketahui F hitung = 27,621 dengan signifikansi $p = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. F tabel untuk $N = 70$ dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,13. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dapat diketahui bahwa F hitung (27,621) > F tabel maka tolak H_0 , kesimpulannya yaitu supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

Besarnya koefisien korelasi ganda = 0,672 dengan angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif karena nilai (R) adalah positif. Koefisien determinansi sebesar 0,436. Hal ini berarti 43,6% kinerja guru dapat dijelaskan oleh supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja. Berarti

bahwa semakin tinggi supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

PEMBAHASAN

1. Hubungan supervisi pengawas sekolah (X_1) dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli (Y)

Sesuai dengan hasil penelitian, diperoleh keterangan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Temuan dalam penelitian ini juga sekaligus menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Hasil analisis korelasi antara supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi 0,473. Nilai ini memberikan pengertian bahwa hubungan antara supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja adalah sedang atau cukup dan positif, artinya makin tinggi supervisi akademik pengawas sekolah makin baik kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

Hasil ini menegaskan bahwa sebagai komponen utama dalam pembinaan pendidikan, supervisi akademik pengawas memiliki peranan besar terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pernyataan Suhardan (2010: 88) bahwa supervisi akademik pengawas sekolah merupakan bantuan profesional yang diberikan kepada guru untuk mempertinggi kinerjanya.

Kinerja guru akan meningkat apabila pengawas sekolah senantiasa melakukan pembimbingan, pemantauan serta penilaian melalui kegiatan supervisi akademik. Dengan demikian jelaslah kiranya bahwa kinerja guru merupakan hal

utama yang harus senantiasa ditumbuhkan dalam diri guru dengan jalan berupaya memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya supervisi akademik pengawas sekolah

Hubungan supervisi akademik pengawas sekolah juga ditemukan oleh peneliti-peneliti lainnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Bakhtiar (2011) menemukan bahwa hasil analisis korelasi antara supervisi akademik dengan kinerja guru diperoleh 0.091, ini berarti bahwa hubungan supervisi dengan kinerja guru adalah erat dan positif, artinya makin baik pelaksanaan supervisi, makin baik kinerja guru. Rusdi (2011) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK di Kabupaten Polewali Mandar, artinya semakin baik pelaksanaan supervisi maka semakin tinggi kinerja guru.

Melalui pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa sangat tepat supervisi akademik menentukan kinerja guru. Dengan demikian, dugaan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli terbukti dalam penelitian ini.

2. Hubungan motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli (Y)

Sesuai dengan hasil penelitian, diperoleh keterangan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Temuan dalam penelitian ini juga sekaligus menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Hasil analisis korelasi sederhana antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi 0,529. Nilai ini memberikan pengertian bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja adalah sedang atau cukup dan positif, artinya makin tinggi motivasi kerja makin baik kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peranan besar terhadap tinggi rendahnya kinerja guru sebagaimana dikemukakan oleh

Uno (2012a :67) bahwa motivasi kerja erat hubungannya dengan prestasi kerja. Hal ini memberikan arti bahwa semakin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan maka makin baik pula hasil pekerjaannya, atau sebaliknya.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru juga ditemukan oleh peneliti lainnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Palisungan (2011) menemukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Tanah Toraja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli terbukti dalam penelitian ini.

3. Hubungan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

Sesuai dengan hasil penelitian, diperoleh keterangan bahwa terdapat hubungan secara bersama – sama supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Temuan dalam penelitian ini juga sekaligus menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan secara bersama – sama supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi 0,672. Nilai ini memberikan pengertian bahwa hubungan yang kuat antara supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru, artinya makin tinggi supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja makin baik pula kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, kinerja mereka tercermin dalam tugasnya sebagai seorang guru dan sekaligus sebagai administrator kegiatan mengajarnya. Kinerja guru terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja

secara bersama - sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diperoleh dari penelitian hubungan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli, berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah, maka dapat dinyatakan.

1. Supervisi akademik pengawas sekolah berdasarkan persepsi guru yang menjadi responden dalam penelitian ini kecenderungannya berada pada kategori tinggi.
2. Motivasi kerja guru yang menjadi responden dalam penelitian ini kecenderungannya berada pada kategori tinggi.
3. Kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik.
4. Supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.
5. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.
6. Supervisi akademik pengawas sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja secara bersama- sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tolitoli.

Saran

Setelah melihat hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan berdasarkan simpulan maka disarankan.

1. Hasil penelitian ini akan menjadi bahan kajian lebih lanjut untuk melihat atau mengetahui lebih lanjut seberapa besar signifikansi pengaruh supervisi akademik

pengawas sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA, baik di lingkungan Kabupaten Tolitoli maupun diluar kabupaten Tolitoli.

2. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi salah satu dasar pertimbangan kepada pihak yang terkait agar kiranya lebih meningkatkan perhatian terhadap pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja guru.
3. Perlu adanya peningkatan supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja mengingat hubungan positif yang ditimbulkan oleh variabel-variabel di atas.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat peneliti selesaikan atas bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan tulus menyampaikan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Baso Intang Sappaile, M.Pd dan Prof. Dr. Patta Bundu, M.Ed sebagai ketua dan anggota komisi penasehat yang telah membimbing serta memberi petunjuk selama proses penyelesaian tesis ini. Demikian juga kepada Bapak Prof. Dr. Ruslan (Ketua Prodi PEP), M.Pd dan Prof. Dr. H.M. Sidin Ali, M.Pd sebagai tim penguji, yang telah memberikan masukan dalam penyusunan laporan penelitian, serta seluruh dosen program studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (PEP) dalam lingkup Program Pascasarjana Universitas Negeri makassar (PPs UNM) yang kesemuanya telah memberikan banyak arahan serta petunjuk dalam perkuliahan.

Ucapan terima kasih yang sama pula penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Arismunandar, M.Pd sebagai rektor Universitas negeri, Prof. Dr. Jasruddin, M.Si sebagai Direktur Program Pascasarjana UNM, Prof. Dr. Suradi Tahmir, M.Si sebagai Asisten Direktur I dan Prof. Dr. Andi Muh. Ikhsan, M.kes sebagai Asisten Direktur II, Prof.Dr.Hamsu Abdul Gani, M.Pd sebagai Asisten Direktur III serta seluruh staf yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di PPs UNM.

Demikian pula ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Direktur Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Menengah (P2TK

Dikmen) Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI dan seluruh staf, yang telah memberikan beasiswa kepada penulis selama menempuh pendidikan di program pascasarjana UNM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Maqsood. dkk. 2012. A study of The Factors Affecting the Professional Performance of Teachers at Higher Education Level in Khyber Pakhtunkwa. *Academic Research International*. 2 (2) 336.
- Agung, I Gusti Ngurah, 1988. *Metode Penelitian Sosial 2 Pengertian dan Pemakaian Praktis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____, 2011. *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Alam, T Muhammad & Farid, Sabeen. 2011. Factors Affecting Teachers Motivation. *International Journal of Business and Social Science* 2 (1), 303.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnawi & Arifin Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djaali & Muljono. 2008. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, Akbar. 2011. Dick & Carey, ADDIE, ASSURE, dan PROGRAM. Di akses pada tanggal 12 Januari 2014

- Masaong, Kadim, Abd. 2012. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mukhtar & Iskandar. 2013. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Referensi.
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi Guru dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosda.
- Muslim, Sri Banun. 2009. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung : Alfabeta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Delapan Standar Nasional pendidikan*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Penilaian Kinerja Guru*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Radar Sulteng. 24 Mei 2013. *Tingkat Kelulusan UN se Sulteng*.
- Sagala, Saiful. 2009. *Kemampuan profesional guru dan tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sharma, Sailesh dkk, 2011. Concerns of Teachers and Principals on Instructional Supervision in Three Asian Countries. *International Journal of Social Science and Humanity*.1(3), 215 -217.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana, Nana. 2012a. *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya bagi Pengawas*. Bekasi: Binamitra-Publishing.
- Sudjana, Nana., Dharma, Surya. & Wastandar. 2012. *Pemantauan Pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan* . Bekasi: Binamitra Publishing.

- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutadipura, Banaldi, 1985. *Aneka Problem Keguruan* . Bandung: Angkasa.
- Tiro, M. A. 2011. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Makassar: Andira Publisher.
- Uno, B, Hamzah. 2012a. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Uno, B, Hamzah & Lamatenggo,Nina. 2012b. *Teori Kinerja & Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.