

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SD DI UPTD DIKBUD KECAMATAN WONOSALAM KABUPATEN DEMAK

Wiwik Sumarmi, Ngasbun Egar, Nurkolis
Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru? (2) adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru? (3) adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. (3) untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini guru SD di Kecamatan Wonosalam dengan jumlah 424 orang, sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 206 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*.

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam sebesar 39,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, hipotesis pertama terbukti. (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam sebesar 58,8%. sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, hipotesis kedua terbukti. (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam sebesar 69,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, hipotesis ketiga terbukti.

Saran dari peneliti agar kepala sekolah di Kecamatan Wonosalam terus meningkatkan kompetensinya terutama masalah supervisi dengan melibatkan seluruh stakeholder sekolah untuk mencapai tujuan sekolah, meningkatkan motivasi kerja guru untuk terus bekerja keras meningkatkan kinerjanya sehingga visi misi sekolah dapat tercapai.

Kata kunci: supervisi, motivasi kerja dan kinerja guru

A. PENDAHULUAN

Sekolah dapat menjalankan fungsi dan tugas utamanya dengan baik, maka perlu dibangun suatu sistem persekolahan yang dapat memberikan kemampuan dasar bagi peserta didiknya. Proses yang perlu dilakukan adalah dengan menata manajemen sekolah dan mendesain serta memodifikasi struktur organisasinya. Desain organisasi disusun berdasarkan komponen organisasi yang terkait dengan sekolah, mulai dari tingkat pusat sampai ke sekolah. Pemberdayaan satuan pendidikan dilakukan dengan menetapkan otonomi sekolah sesuai proporsinya yang secara operasional digerakkan oleh kepala sekolah yang didukung oleh dewan guru dan komponen sekolah lainnya (Priansa, 2014: 45).

Kenyataan kinerja guru kurang memenuhi harapan berbagai pihak, khususnya kinerja guru sekolah dasar juga dirasakan di wilayah UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam. Masalah peningkatan kinerja guru selalu disampaikan oleh Kepala UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam pada acara-acara kedinasan bahwa guru SD di Kecamatan Wonosalam 90% dari total PNS sudah bersertifikasi belum mempunyai kinerja yang memuaskan

Kinerja guru biasanya diukur output (siswa) yaitu pencapaian nilai UN siswa, apabila hasil nilai UN baik maka bisa dikatakan kinerja guru bisa memenuhi harapan, tetapi sebaliknya apabila nilai UN mengalami penurunan maka bisa dikatakan kinerja guru perlu ditingkatkan. Berikut ini

kami sajikan data UN selolah dasar di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam dalam 3 tahun terakhir dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Daftar rata-rata Nilai UN Tahun 2016 – 2018

No	Tahun	2015/2016			2016/2017			2017/2018		
		NR	RT	NT	NR	RT	NT	NR	RT	NT
1	Bahasa Indonesia	65,37	84,06	92,00	65,37	79,42	94,00	63.80	74.91	86.70
2	Matematika	52,72	80,31	97,50	45,72	77,67	90.,00	52.99	65.76	75.44
3	IPA	60,00	81,67	90,00	61,35	81,23	85,00	57.60	71.55	84.40

Keterangan :

NR = Nilai Terendah

RT = Rata-rata

NT = Nilai Tertinggi

Data nilai rata-rata UN dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan, ini menunjukkan bahwa kinerja guru kurang baik dan perlu ditingkatkan. Nilai UN menjadi tolak ukur kinerja karena output siswa akan menentukan mutu pendidikan di masa depan.

Nilai UN bukan satu-satunya barometer untuk mengukur kinerja guru. Tanggung jawab guru lainnya adalah membuat perencanaan dalam mengajar dan perangkat pembelajaran. Kenyataannya pembuatan perangkat pembelajaran oleh guru di Kecamatan Wonosalam masih rendah.

Salah satu faktor penunjang kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah. Dalam konteks manajemen pendidikan supervisi kepala sekolah diharapkan membawa implikasi yang signifikan peningkatan kualitas proses belajar mengajar dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Menurut Purwanto dalam Priansa dan Somad (2014: 83) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Yuli Kurniati sebagai pengawas di lingkungan UPTD dikbud kecamatan Wonosalam pada tanggal 20 Juli 2018 mengatakan bahwa supervisi kepala sekolah selama ini kurang efektif. Ini terbukti dari supervisi kepala sekolah: a) hanya 60 % Kepala sekolah, melaksanakan supervisi 2 kali dalam 1 tahun, b) hanya 70% guru membuat RPP ketika disupervisi saja, c) hanya 50% kepala sekolah tidak melaksanakan supervisi, tetapi hanya membuat jadwal saja, d) lebih dari 80% hasil dari supervisi tidak ditindak lanjuti oleh kepala sekolah, e) lebih dari 50% supervisi hanya berupa pengumpulan administrasi oleh guru saja.

Pernyataan pengawas diatas diperkuat dengan pernyataan bincang-bincang dengan sejumlah guru di seagain besar sekolah pada acara KKG guru di tingkat UPTD dikbud Kecamatan Wonosalam yang hasilnya sama dengan penyataan pengawas.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Menurut Mulyasa (2006: 12) motivasi kerja berpengaruh pada kinerja guru. Adanya motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri guru diharapkan guru mampu bekerja dengan baik, mencintai pekerjaannya dan mempunyai loyalitas yang tinggi saat mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang menyebabkan timbulnya dorongan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi guru yang bersangkutan. Berdasarkan hasil supervisi Guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak pada bulan Agustus 2018 oleh pengawas UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam menunjukkan motivasi guru masih rendah hal ini ditunjukkan dengan a) 50% guru masih datang terlambat dan pulang sebelum jam pulang, b) hanya 30% guru mengumpulkan administrasi kelas tepat waktu, c) lebih dari 3 hari dalam seminggu terjadi kekosongan jam, d) lebih 60% guru tidak bersemangat mengumpulkan tugas tidak tepat waktu

Bertolak dari latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ?
3. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak ?

B. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 1990: 503) kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Lembaga Administrasi Negara (1992: 12) merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah *performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

Para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan pandangannya masing-masing. Menurut Simamora (2004: 235) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/nonmaterial. Hal senada dikemukakan oleh Anwar (2006: 86) bahwa kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki. Hal yang hampir senada dikemukakan oleh Mangkunegara (2001 :67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

Mangkunegara (2001: 67) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Suprihanto dalam Supardi (2013: 46) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan. Pendapat yang hampir sama disampaikan oleh Barnawi dan Arifin (2012: 13) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Berkenaan dengan kinerja guru Mulyasa (2013: 103) berpendapat bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya, pendapat Mulyasa senada dengan Rachmawati (2013: 16) yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya disebutkan bahwa Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Wahyudi (2012: 85) juga menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis hasil evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu unjuk kerja seorang guru dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya yaitu mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing untuk mengembangkan potensi peserta didik yang ditunjukkan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran

Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah orang yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah harus dibekali sejumlah pengetahuan dan keterampilan supervisi yang menunjang tugasnya, sehingga tugas supervisi yang diembannya dapat berjalan efektif.

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu kepala sekolah dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2009: 76). Sedangkan Wiyono (1989: 180) mencoba mendefinisikan supervisi dengan mengkaitkan fungsi pimpinan umum yang mengkoordinasikan dan memimpin kegiatan-kegiatan sekolah yang berhubungan dengan kegiatan belajar.

Hal senada dikemukakan Sahertian (2010: 19) Supervisi adalah usaha memberikan pelayanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pelaksanaan supervisi adalah "memberi layanan dan bantuan".

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Dari definisi tersebut maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai.

Supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang bertujuan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. (Mulyasa, 2004: 115)

Menurut Mantja (2001: 45) menyatakan bahwa supervisi adalah kegiatan yang terdiri dari:

- a. Bantuan atau layanan dalam meningkatkan pengajaran.
Bantuan atau layanan dalam meningkatkan pengajaran ini terdiri dari kegiatan dalam merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi pembelajaran dan menganalisis hasil evaluasi
- b. Mengembangkan Kurikulum
Kegiatan pengembangan kurikulum terdiri dari kegiatan dalam merencanakan kurikulum, mengimplementasikan kurikulum, dan mengevaluasi kurikulum.
- c. Mengembangkan Staf
Kegiatan pengembangan staf terdiri dari peningkatan profesionalisme guru dan staf, bimbingan karier, menciptakan kerjasama antar guru dan staf, memberikan motivasi.
- d. Evaluasi
Menilai kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan merefleksikan hasil penilaian untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk selanjutnya kegiatan-kegiatan tersebut dipilih 5 (lima) kegiatan sebagai sub variabel dan indikator yaitu; (1) diskusi kelompok, kunjungan kelas, (3) pembicaraan individual, dan (4) simulasi pembelajaran .

Peneliti Mantja alasannya karena kelima kegiatan tersebut mudah dilaksanakan oleh kepala sekolah secara individu sebagai kepala sekolah. Selain itu teori tentang supervisi yang ada terus berkembang dan dalam teori tersebut saling melengkapi sehingga sesuai dengan perkembangan yang ada. Sedangkan sub variabel bantuan atau layanan dalam meningkatkan pengajaran; mengembangkan kurikulum, dan mengembangkan staf, kepala sekolah masih perlu berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaannya sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama

Kepala Sekolah menurut Depdiknas (2000:1) dijelaskan bahwa Kepala Sekolah adalah Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Yayasan yang memenuhi persyaratan tertentu dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah dengan senantiasa meningkatkan kemampuan, pengabdian dan kreatifitasnya, agar dapat melaksanakan tugas secara profesional. Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tugas mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru dan staf. Salah satu bagian pokok dalam supervisi tersebut adalah mensupervisi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, karena pembelajaran adalah kegiatan inti dari pendidikan di sekolah.

Secara lebih gamblang disebutkan dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang salah satunya memiliki fungsi supervisi yang kompetensinya adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa

Pengertian Motivasi Kerja

Danim (2009: 263) menjelaskan teori tradisional mengatakan bahwa motivasi dari dalam diri seseorang muncul akibat rasa takut, terancam, dorongan untuk menerima imbalan, dan pengarahan dari atasan. Teori ini beranggapan bahwa motivasi dalam diri individu muncul karena rasa takut dipecah, takut tidak mengalami promosi, dan sebagainya. Manusia bekerja karena merasa takut terancam posisi, tidak makan, ditinggalkan oleh rekan dan lain-lain. Berdasarkan konsep manusia ekonomi, manusia bekerja karena mempunyai rasa lapar dan mempunyai dorongan kuat untuk mendapatkan keuntungan secara lebih banyak, bahkan seakan-akan tanpa batas.

Menurut Sardiman (2011: 73) menjelaskan kata motif adalah sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Berawal dari kata motif maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

Sutikno (2007: 6) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari akumulasi kebiasaan atau karakter seseorang dengan lingkungannya, seperti situasi tempatnya bekerja, atasan, rekan-rekannya, peraturan di tempat kerja, dan sarana pendukung kerjanya. Tahir (2014: 93) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan seorang individu secara sadar untuk melakukan pekerjaan. Priyono (2008: 290) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai dorongan kerja dari dalam diri guru untuk menggerakkan jiwa dan jasmani dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, dorongan tersebut bisa dari imbalan dan gaji.

Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kagairahan kerja seseorang, dan yang mendorong pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk bekerja semaksimal mungkin dan melakukan pekerjaan tersebut dengan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja juga suatu proses psikologi seseorang, meskipun pada akhirnya diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi bukan satu-satunya cara yang dapat menjelaskan adanya perilaku seseorang, karena banyak unsur yang dapat menjelaskan tentang perilaku manusia. Motivasi kerja mengandung pengertian bahwa suatu kondisi yang membangkitkan, menggerakkan, mengarahkan dan memelihara perilaku guru untuk bekerja dalam lingkungan kerjanya dalam upaya mencapai tujuan pribadi guru dan tujuan organisasi sedangkan pemimpin mempunyai arti seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan bersama ke arah pencapaian sasaran tertentu.

Hamalik (Sutikno dan Pupuh, 2010: 20) menerangkan ada tiga fungsi motivasi yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk bergerak, maksudnya motivasi sebagai langkah penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan yakni kearah tujuan yang hendak dicapai maksudnya motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan maksudnya motivasi menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Donald (Sardiman, 2011: 73-74) mengatakan motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dalam pengertian ini mengandung tiga elemen penting yaitu motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia, motivasi ditandai dengan munculnya “*feeling*” seseorang, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Dengan ketiga elemen di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berhubungan dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua tindakan ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu (Sardiman, 2011: 75).

Motivasi bersumber dari dalam diri seseorang yang seiring dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik. Tetapi dapat pula bersumber dari luar diri seseorang yang bersangkutan yang dikenal dengan motivasi eksternal atau ekstrinsik. Faktor-faktor motivasi itu baik yang bersifat intrinsik atau yang bersifat ekstrinsik, dapat positif dan dapat pula bersifat negatif.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan ke dalam motivasi kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian motivasi kerja guru adalah daya dorong yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang guru untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan dan keahliannya guna mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* (non eksperimen) dengan rancangan korelasional. Sehingga dalam penelitian ini tidak mengadakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian. Artinya memanipulasi terhadap variabel penelitian tidak dilakukan, namun hanya menggali fakta-fakta dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan/ pernyataan yang merefleksikan persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti.

Peneliti bermaksud menguji pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Metode penelitian ini menggunakan tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari supervisi kepala sekolah (X1), dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Adapun hipotesis 1 (H1) pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, hipotesis 2 (H2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan untuk hipotesis 3 (H3) pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2006: 130). Sudjana (2005: 6) mengatakan bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat- sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak sebanyak 424 guru tersebar di 41 SD, yang terdiri dari guru kelas, guru mapel, dan guru SBK (Seni Budaya dan Katrampilan) dari tenaga honorer/ GTT dan tenaga PNS

Sampel

Sugiyono (2008: 81) mengatakan bahwa: sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. tu sampel yang diambil dari populasi harus

proportional random sampling Jika hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Menurut Riduwan (2007: 56) mengatakan bahwa: sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Untuk sekedar *ancer- ancer* maka apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Nasution (1991: 135) bahwa mutu penelitian tidak terlalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar- dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi- asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya. Sukardi (2005:55) mengatakan: untuk penelitian sosial, pendidikan, ekonomi dan politik yang berkaitan dengan masyarakat yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel harus memenuhi syarat *representativeness* (keterwakilan) atau mewakili semua komponen populasi, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2007:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

N = Jumlah populasi

d^2 = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 5%)

Berdasarkan rumus tersebut diatas, maka diperoleh jumlah sampel 206

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif pada variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah tertinggi 150, skor terendah 102, mean 132 median 133,00, modus 137,00, dan standar deviasi 9.87929. Persepsi responden dari 206 responden dengan 30 butir soal 31 hasil yang diperoleh paling banyak pada katagori tinggi sebanyak 73 orang atau 35,44%. Hasil persepsi responden dapat di analisis faktor dimensinya. Analisis faktor dimensi supervisi kepala sekolah yang diperoleh hasil dimensi yang paling kuat pengaruhnya adalah dimensi pelaksanaan supervisi dengan kontribusi sebesar 0,863 dan dimensi yang paling lemah adalah dimensi perencanaan supervisi dengan kontribusi sebesar 0,795.

Nilai korelasi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,632. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. $F_{hitung} = 135,439 > F_{tabel} = 0,3887$ dengan tingkat signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$ atau $sig = 0,000 = 0\% < 5\%$ berarti tolak H_0 dan terima H_1 dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel supervisi kepala sekolah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Supervisi kepala sekolah dengan koefisien determinasi R-square adalah 0,399 atau 39,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa 39,9% kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah (X1) dan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil uji t pada variabel supervisi kepala sekolah sebesar 11,639 sedangkan nilai t tabel dengan signifikansi 0,05 menunjukkan angka sebesar 1,9716 atau $11,639 \geq 1,9716$ maka t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak., maka supervisi kepala sekolah perlu dimanfaatkan dan dikembangkan sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan latar belakang dari penelitian ini yang menyatakan bahwa kinerja guru diduga dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah. Dalam latar belakang diungkapkan bahwa hasil dilapangan menunjukkan supervisi kepala sekolah belum maksimal dan masih rendah, namun setelah dilakukan penyebaran angket ternyata persepsi responden pada variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja katagori tinggi ini bertolak belakang dengan kenyataan di lapangan. perbedaan ini diduga karena jawaban dari penyebaran angket hanya berupa persepsi dari responden dan menjawab idealnya saja, sedangkan pada kenyataannya di lapangan jauh berbeda.

Menurut Sahertian (2010: 19) supervisi adalah usaha memberikan pelayanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pelaksanaan supervisi adalah "memberi layanan dan bantuan". Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang salah satunya memiliki fungsi supervisi yang kompetensinya adalah a) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; b) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; c) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Supervisi kepala sekolah adalah bantuan atau pelayanan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru untuk memperbaiki pembelajaran. Diharapkan dengan supervisi kepala sekolah yang maksimal kegiatan belajar mengajar juga akan meningkat artinya bahwa supervisi kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Semakin baik supervisi maka akan semakin meningkat kinerja guru.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian dari Dikri, 2013 dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif supervisi kepala sekolah dengan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga dibuktikan dengan kekuatan korelasi sebesar 0.791 dengan kontribusi sebesar 0,613 atau 61,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan yang dilakukan oleh Dikri sama hasilnya yaitu signifikan.

2 Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru adalah daya dorong yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang guru untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan dan keahliannya guna mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru diperoleh skor tertinggi 155, skor terendah 106, mean 137 median 139, modus 151 dan standar deviasi 10,54. hasil pengolahan data primer dari 206 responden. Persepsi responden tentang motivasi kerja guru paling banyak pada katagori sangat tinggi.

Hasil penelitian tentang persepsi responden pada variabel motivasi kerja guru berbeda dengan fakta yang diungkapkan di latar belakang. Dalam latar belakang kinerja guru yang rendah diduga karena motivasi kerja yang rendah. Ternyata persepsi responden paling banyak pada katagori sangat tinggi. Perbedaan ini diduga karena pemberian jawaban pada angket oleh responden hanya berupa persepsi yang ideal tidak berdasarkan kenyataan yang ada sehingga terjadi perbedaan yang signifikan.

Nilai Koefisien korelasi (r) adalah 0,767. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen kinerja Guru (Y). koefisien determinasi berganda (R -square) adalah 0,588 atau 58,8%. Nilai ini menunjukkan bahwa 58,8% kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_2). Sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Dengan terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak., maka motivasi kerja guru perlu dimanfaatkan dan dikembangkan sehingga mutu sekolah di sekolah dapat meningkat

Hasil persepsi responden dapat di analisis faktor dimensinya. Analisis faktor motivasi kerja guru yang diperoleh faktor yang paling kuat pengaruhnya adalah faktor tempat kerja dan hubungan kerja. Dengan kontribusi sebesar yaitu sebesar 0,765. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Hikmat (2011: 271-272) yang mengemukakan bahwa tujuan-tujuan motivasi tersebut merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sesungguhnya. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya.

Menurut Herzberg (Danim, 2009: 31) berpendapat bahwa ada dua faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Yang termasuk faktor intrinsik adalah prestasi yang dicapai, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk faktor ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja,

dan kehidupan pribadi. Seorang guru mempunyai motivasi tinggi apabila tempat kerjanya nyaman dan kondusif tidak harus mewah tetapi nyaman dan kondusif itu yang terpenting. Hubungan kerja antar personal baik. Hubungan baik bagi guru akan menumbuhkan rasa senang dalam bekerja. Guru yang nyaman dan senang bekerja akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru selaras dengan penelitian Yawan, 2016 dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan Kepsek terhadap kinerja guru SD Biak Numfor, Papua" Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains, 4 (2), 2016, 184-194, ISSN 1410-1866 hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai arti yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru SD di kabupaten Biak Numfor. Hal ini bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,457 yang berarti 45,7% dari kinerja guru sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 54,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Yawan membuktikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah sedangkan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Yawan menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan terhadap kinerja kepala sekolah besar sekali yaitu sebesar 45,7% sedangkan sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup tinggi yaitu 58,8%.

3 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja d Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dari 206 responden (guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak). Responden paling banyak menjawab mendapat skor tinggi pada variabel Kinerja Guru

Hasil uji regresi dengan nilai variabel dependen kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 11,911 dengan catatan variabel independen tetap. Pengaruh variabel independen supervisi kepala sekolah (X₁) terhadap kinerja guru (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,382 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan supervisi kepala sekolah (X₁) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,382 dengan catatan variabel independen lainnya tetap.

Pengaruh variabel independen Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,597 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja (X₂) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,597 catatan variabel independen lainnya

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi berganda (R-square) adalah 69,4 atau 69,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa 69,4% Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂). Sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,833. Nilai ini menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen Kinerja Guru (Y). Nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,833. Nilai ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen Kinerja Guru (Y).

Hasil uji korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan korelasi supervisi kepala sekolah (X₁) dan motivasi kerja guru (X₂) dengan kinerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama tergolong positif dan signifikan. Sumbangan X₁ dan X₂ terhadap Y baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama juga positif dan signifikan

Penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu: a) faktor individu berupa kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat social, dan demografi seseorang; b) faktor psikologis berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; c) faktor organisasi berupa struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Moehiono, 2012: 66). Kinerja guru sesuai dengan hasil penelitian bahwa dipengaruhi oleh faktor psikologi yaitu motivasi kerja dari guru dan faktor organisasi yaitu kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini fungsinya sebagai supervisor.

Hasil persepsi responden dapat di analisis faktor dimensinya. Analisis faktor dimensi kinerja guru yang diperoleh faktor yang paling kuat pengaruhnya adalah dimensi evaluasi pembelajaran

dengan kontribusi sebesar 0,840. Ini membuktikan bahwa dimensi evaluasi pembelajaran sangat besar kontribusinya pada kinerja guru, maka dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran perlu ditingkatkan kualitasnya.

Hasil penelitian selaras dengan penelitian Dikri (2013) dengan Judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif supervisi kepala sekolah dengan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini berarti penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan yang dilakukan oleh Dikri sama hasilnya yaitu signifikan,

E. PENUTUP

1. Korelasi antara variabel supervisi kepala sekolah dengan variabel kinerja guru sebesar 0,632. termasuk kategori cukup kuat. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 39,9%. dengan koefisien regresi positif, artinya bahwa baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya supervisi kepala sekolah.
2. Korelasi antara variabel kompetensi guru terhadap variabel kinerja sekolah sebesar 0,767 termasuk kategori kuat. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 58,8% dengan koefisien regresi positif, artinya bahwa baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi kerja guru.
3. Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 39,9%. dengan koefisien regresi positif, artinya jika supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru semakin baik, maka kinerja guru semakin baik pula

DAFTAR PUSTAKA

- Atin, Siti Umro, Wahyudin, S, dan Haryanti, Dian Sepviana. 2014. *Profil Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2013/2014 Kabupaten Demak*. Pemerintah Kabupaten Demak Dinas Pendidikan
- Ana, Alit dan Bagus, Ida. 1994. *Inovasi Wawasan dan Profesionalisme Guru sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Anwar 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Barnawi, Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media
- Bustomi dan Manik. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kerja Guru Pada SD Negeri 3 Rancaekek.", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* (Online), Volume 5 No 2, ([http:// rnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/download/](http://rnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/download/), diakses 31 Juli 2016).
- Cholil. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Ngawi." *Jurnal Media Prestasi* (Online), Volume 13 No. 1, (jurnal.stkipngawi.ac.id/index.php/mp/article/download/69/pdf, diakses pada 28 Juli 2016).
- Danim Sudarwan. 2009. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Djailani, Harun dan Ali. 2015. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan." *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, (Online), Volume 3 No. 2, (www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2566, diakses 2 Agustus 2016).
- Handayani, Titik dan Rasyid A.A 2015. *Jurnal Pendidikan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo Volume 3* ISSN : 2337-7895. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan.M.S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Imam Machali, Ara Hidayat, 2016. *The Handbook of Education Management*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Gomes, Fastino Cordosa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mantja, W. 2001. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan; Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Elang Mas.
- Maulana,Rahmad.2014. *Hubungan kompetensi social dengan kinerja guru SD Islam Bunga Bangsa Samarinda di tinjau dari kepribadian*, Samarinda: Universitas Mulawarman, <http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/> di unduh tanggal 28/12/2016
- Mukhtar. 2015. “Strategi Kepala Sekolah Dalam eningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar.”, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* (Online), Volume 3 No. 3, (www.jurnal.unsyiah.ac.id/index.php/JAP/article/download/2873/2734 diakses 2 Agustus 2016).
- Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Orlosky, D.E. 1984. *Educational Administration Today*. London: Charles E Merrill Publishing, co.
- Peraturan Pemerintah RI. 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta
- Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Kemendiknas. Jakarta
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Permen PAN dan RB RI Nomor 16 Tahun 2009 *Tentang Penilaian Kinerja Guru*. Kemendiknas. Jakarta
- Pidarta, Made. 1999. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Priansa,Donni Juni dan Somad, Rismi. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, M. Ngalim, 2009. *Administrasi dan Supervisi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: PT Gava Media
- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins. 2008. *Manajemen*. Terjemahan dari Hermaya, T. 2005. Jakarta: Indeks.
- Sahertian, Piet A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: alfabeta
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saepudin. 2012. *Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramay*. Bogor: Universitas Indonesia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solehudin, 2016 *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes*, Tesis Semarang: Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutarsih, dan Nurdin,2011. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno dan Pupuh F. 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2012. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan kompetensi Guru*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 , *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, Depdiknas.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta, Depdiknas.

- Uno, B. Hamzah. dan Nina Lamatenggo, 2012 *Teori Kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi aksara
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Da'i . 2009. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Supervisi kepala sekolah Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak ."Tesis, UNNES
- Wiles, Kimball. 1983. *Democratic Supervision*. New York: Ms Graw Hill Book.Co.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yawan, Ruth 2016. *Jurnal Pendidikan Pengaruh motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan Kepsek terhadap kinerja guru SD Biak Numfor, Papua JPMS, ISSN 1410-1866*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta