

HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN SUPERVISI PEMBELAJARAN OLEH KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI KOTA MEDAN

Muhammad Nawawi
Guru SMA Kota Medan

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara: (1) pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dengan kinerja guru, (2) motivasi kerja dengan kinerja guru, dan (3) pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri Kota Medan yang berjumlah 1.330 orang, dan sampel diambil sebanyak 133 orang. Instrumen penelitian adalah APKG dan angket dengan model skala Likert. Teknik analisis data yaitu korelasi dan regresi pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara: (1) pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,303 (2) motivasi kerja dengan kinerja guru dengan angka korelasi 0,662 dan (3) pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri Kota Medan dengan angka korelasi 0,713.

Kata Kunci: Pemberian supervisi, motivasi kerja, kinerja.

Abstract: The aim this research to know relation between: 1) gift supervise study by headmaster with teacher performance, 2) motivation work with teacher performance, and 3) gift supervise study by headmaster and motivate job in together with teacher performance. The research population are all teacher of SMA Negeri Kota Medan, 1.330 people, and sampel taken as much 133 people. The instrument is APKG and quistionare with model of scale Likert. The analyse data that is correlation and regresi at level signifikansi = 0,05. The result research show there are positive relation and signifikan between: 1) gift supervise study by headmaster with performance learn with correlation coefficient 0,303 2) motivation work with performance learn with coefficient correlation 0,662 and 3) gift supervise study by headmaster and motivate job in together with performance learn SMA Negeri Kota Medan with coefficient correlation 0,713

Keywords: Gift supervise, motivation work, performance.

A. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional manajemen yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek

lainnya. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan, misalnya sekolah juga merupakan hal yang sangat penting. Sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah di antaranya adalah guru, sebagai seorang yang mentransfer pengetahuan

(*transfer of knowledge*) kepada peserta didik.

Oleh karena itu, guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting. Dengan berbagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, seorang guru dituntut untuk mampu mengadaptasikan dirinya supaya ilmu dan keterampilan yang diberikan kepada siswa tidak ketinggalan oleh perkembangan ilmu itu sendiri. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugasnya guru bekerjasama dengan orang tua dan masyarakat (Depdiknas,1985).

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, maka guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Untuk itu kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tilaar (2002:28) bahwa: “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya”.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan

berkesinambungan melalui berbagai usaha di antaranya melalui kegiatan penataran, pelatihan maupun kesempatan untuk belajar ke jenjang pendidikan lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan kinerja guru diharapkan meningkat.

Kinerja guru merupakan implementasi dari rencana (*planning*) yang telah disusun melalui perencanaan kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana sekolah menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja guru juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sekolah dengan kinerja yang tinggi, senantiasa memperhatikan keberadaan para guru. Guru perlu dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana, penetapan tujuan sehingga mereka juga akan turut terlibat dan bersama-sama bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut.

Indikasi kinerja guru yang rendah masih ditemukan bagi guru-guru mata pelajaran khususnya sains MA Negeri di Kota Medan. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) belum tertata dengan baik, keinginan yang rendah dari guru untuk melaksanakan pembelajaran yang variatif demikian juga dalam hal pemanfaatan media dan

sumber belajar sehingga dalam ajang olimpiade ilmu pengetahuan khususnya mata pelajaran sains, siswa SMA Negeri di Kota Medan belum pernah mewakili Indonesia ke tingkat internasional. Demikian juga dengan halnya pendampingan yang dilakukan guru SMA Negeri di Kota Medan terhadap siswa yang mengikuti olimpiade sains ke tingkat nasional belumlah maksimal. (Diknas Kota Medan, 2009).

Kenyataan di atas menimbulkan pertanyaan, apakah memang rendah kinerja guru SMA Negeri di Kota Medan, padahal diharapkan guru-guru SMA Negeri di Kota Medan memiliki kinerja yang tinggi, sebab kinerja guru SMA di Kota Medan merupakan cerminan dan takaran kinerja guru yang ada di Sumatera Utara. Terdapat banyak jawaban atas pertanyaan itu, yang biasa dijadikan alasan guru untuk menutupi semua kekurangan itu antara lain: kurangnya perhatian pimpinan, kepala sekolah tidak adil dalam memberikan penugasan, kesejahteraan dan penghargaan yang tidak memadai, iklim yang tidak kondusif, tidak adanya peluang untuk meningkatkan karir, dan masih banyak alasan lain yang barangkali bisa diterima secara teoritis.

Berbagai upaya dapat diberikan untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya salah satunya adalah melalui layanan supervisi pembelajaran dimana secara umum supervisi berfungsi untuk memelihara, merawat dan menstimulasi peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Untuk itu peran dari kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi pembelajaran terhadap guru-guru. Pemberian supervisi oleh kepala sekolah sangatlah berarti karena kepala sekolah merupakan orang yang langsung memahami dan melihat kenyataan kemampuan yang dimiliki

oleh guru. Semua kekurangan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran secara kontinu dapat diikuti oleh kepala sekolah, sehingga kepala sekolah dapat mendiagnosis kelemahan yang dimiliki oleh guru.

Perlu juga disadari bahwa keinginan guru untuk meningkatkan kinerja guru juga ditentukan oleh motivasi kerja atau keinginan para guru untuk mengembangkan dirinya sendiri terutama motivasi kerja bisa yang berasal dari dalam dirinya yaitu dengan menyadari bahwa mengajar merupakan tugas pelayanan mulia yang mesti diemban untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Motivasi kerja itu sendiri bisa juga berasal dari luar diri guruyaitu terpenuhinya kebutuhan yang diberikan oleh pihak pemerintah atau lembaganya terutama dari aspek kesejahteraan. Berangkat dari pemikiran di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian korelasi (*correlational research*), dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal, yaitu: (1) pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah, (2) motivasi kerja, dan (3) kinerja guru. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat: (1) hubungan pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dengan kinerja guru, (2) hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, dan (3) hubungan pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Kota Medan, yang jumlahnya 1.330 orang yang tersebar di 21 sekolah. Dalam menentukan besarnya sampel peneliti mengacu kepada Arikunto yang menjelaskan apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti mengambil sampel sebanyak $10\% \times 1.330 = 133$ guru. Selanjutnya sampel yang diambil secara *random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dengan maksud untuk memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk diambil menjadi sampel penelitian.

Untuk mengukur variabel kinerja guru digunakan Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) dalam hal ini APKG I dan APKG II. APKG I untuk mengukur perencanaan pembelajaran sedangkan APKG II untuk mengukur pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Sedangkan untuk mengukur variabel pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan variabel motivasi kerja disusun menurut pola skala Likert. Sebelum angket penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu diujicobakan untuk memperoleh instrumen yang valid dan reliabel. Uji coba dimaksudkan juga untuk mengetahui sejauhmana responden dapat memahami butir-butir pernyataan.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel pemberian supervisi

pembelajaran oleh kepala sekolah menunjukkan variabel pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah kategori tinggi dengan rentang skor ≥ 108 sebesar 52,63% dan kategori sedang dengan rentang skor 81 sampai dengan 100 sebesar 47,37%, sedangkan kategori kurang dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian, secara keseluruhan responden dalam penelitian ini memiliki kecenderungan dalam pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah kategori tinggi. Kenyataan ini merupakan fakta yang harus diperhatikan dan ditindak lanjuti oleh Kepala Sekolah SMA Kota Medan untuk melakukan pembinaan kepada guru-guru secara berkelanjutan sehingga pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah yang dimiliki guru dapat ditingkatkan pada masa mendatang.

Selanjutnya jika diperhatikan kepada indikator pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah pada aspek: membangkitkan dan merangsang guru dalam mengajar, mengadakan dan melengkapi alat-alat pembelajaran, kepala sekolah dan guru bersama-sama mengembangkan berbagai metode mengajar yang sesuai, membina kerja sama di antara guru, mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru, dan membina kerja sama dengan komite sekolah, maka pada aspek mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru masih terlihat lemah. Fakta ini menunjukkan bahwa pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah responden lemah didominasi oleh faktor kelemahan dan kekurangan pada diri responden tentang mutu dan pengetahuan guru. Kenyataannya ini memberikan sinyal kepada kepala sekolah dan unsur terkait lainnya pada Dinas Pendidikan Kota Medan untuk melakukan pembinaan terhadap guru

khususnya dalam memberikan pembinaan tentang peranan dan fungsi yang harus dilaksanakan secara maksimal oleh guru.

Merujuk kepada pola supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui rapat koordinasi maupun kunjungan kelas lebih diintensifkan lagi kegiatannya. Melalui rapat koordinasi dan kunjungan kelas tersebut diharapkan dapat terbina guru yang nantinya dapat melaksanakan peranan dan fungsi dalam menjalankan tugas-tugas keguruan sehingga kepala dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan sebaik-baiknya sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa (2007:98), dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berperan sebagai *educator, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*. Dengan demikian, peran kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi sangat dibutuhkan oleh guru untuk meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel motivasi kerja menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor ≥ 108 adalah 72,93% dan kategori sedang dengan rentang skor 81 sampai dengan 107 sebesar 27,07%, sedangkan kategori kurang dan kategori rendah tidak ada. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian mayoritas memiliki kecenderungan dalam motivasi kerja kategori tinggi.

Selanjutnya jika diperhatikan kepada indikator motivasi kerja yaitu aspek: gaji, kemampuan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal antara

rekan kerja dengan atasan dan bawahan, pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, maka pada aspek orientasi kemampuan pekerjaan dan kondisi kerja yang masih terlihat lemah. Walaupun secara keseluruhan kategori kecenderungan motivasi kerja adalah tinggi, namun demikian terdapat persesentese yang cukup tinggi pada kategori sedang yaitu 27,07%. Fakta ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan motivasi kerja responden terutama didominasi oleh faktor kelemahan dan kekurangan pada aspek kemampuan pekerjaan dan kondisi kerja. Kenyataannya ini memberikan sinyal kepada kepala sekolah bersama dengan Dinas Pendidikan Kota Medan untuk melakukan konsolidasi dan pembinaan motivasi kerja guru secara intensif dan berkelanjutan dengan melakukan pembinaan-pembinaan yang lebih bersifat komunikatif dan persuasif melalui pendekatan komunikasi interpersonal yang lebih intens terhadap guru-guru. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena melalui motivasi kerja yang baik sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel kinerja guru menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor ≥ 200 adalah 92,48, kategori sedang dengan rentang skor 150 sampai dengan 199 sebesar 7,52%, kategori kurang dengan rentang skor 100 sampai dengan 149 sebesar 0% dan sedangkan kategori rendah dengan rentang skor ≤ 99 adalah 0%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian mayoritas memiliki kecenderungan kinerja guru adalah kategori tinggi.

Selanjutnya jika diperhatikan kepada indikator kinerja guru yaitu: (1) merancang pembelajaran, dan (2) melaksanakan pembelajaran, maka pada aspek melaksanakan pembelajaran masih terlihat lemah. Fakta ini menunjukkan bahwa kinerja guru lemah didominasi oleh faktor kelemahan dan kekurangan pada aspek dalam melaksanakan pembelajaran. Fakta ini memberikan gambaran kepada kepala sekolah dan Dinas Pendidikan Kota Medan untuk melakukan pembinaan terhadap guru baik melalui supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun mengaktifkan guru dalam kegiatan KKG, seminar dan pelatihan agar pelaksanaan tugas dan peranan guru dapat berjalan dengan baik sehingga performa kinerja guru maksimal.

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil dari analisis statistik, maka ketiga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Temuan pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dengan kinerja guru. Temuan kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Temuan ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan dari Pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dengan kinerja guru dengan angka korelasinya 0,303. Hal ini menunjukkan kategori hubungan antara pemberian supervisi pembelajaran oleh

kepala sekolah dengan kinerja guru kategori sedang.

Pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah juga memberikan sumbangan yang efektif terhadap kinerja guru dengan angkanya sebesar 8,10%. Data ini menjadikan peluang bagi Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan Kota Medan untuk mengaktifkan pola-pola pembinaan guru yang lebih baik lagi agar terjadi peningkatan pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah. Pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah yang memadai akan melahirkan guru-guru yang diharapkan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Hal ini sejalan dengan pendapat Sahertian (2000) bahwa guru profesional adalah: (1) memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar, (2) memiliki tanggungjawab, yaitu komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya, dan (3) memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.

Temuan penelitian ini mempertegas penelitian Rahmanizar (2007) tentang keprofesionalisme guru-guru MAN di Tanjung Balai, menemukan bahwa ada hubungan positif antara keprofesionalan guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Salma (2007) tentang kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 9 Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan desain instruksional, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan Kepala sekolah dengan Kinerja Guru pada guru SMP Negeri Sub Rayon 9 Bandar Lampung.

Sebagaimana halnya pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah, maka motivasi kerja juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan besaran korelasi 0,662. Hal ini menunjukkan kategori hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru kategori sedang.

Sumbangan efektif yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 42,80%. Data ini menjadikan peluang bagi Kepala sekolah dan Dinas Pendidikan Kota Medan untuk meningkatkan motivasi kerja guru-guru SMA Negeri Kota Medan.

Apabila dicermati lebih lanjut mengenai sumbangan efektif dari kedua variabel yaitu variabel pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru maka yang lebih besar memberikan kontribusinya adalah motivasi kerja. Hal ini disebabkan karena kinerja guru ditentukan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya yang melekat pada diri guru.

Pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan besaran korelasi 0,713 dan sumbangan efektif yang diberikan pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 50,90%. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi faktor-faktor yang dapat menunjang kinerja guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Temuan penelitian di atas mendukung teori Ruky (2002) yaitu bahwa kinerja ini bertujuan meningkatkan karya dan prestasi pribadi dengan cara memberikan umpan

balik kepada mereka tentang prestasi mereka. Untuk mendapatkan hal ini dapat dikontribusi oleh faktor dari dalam diri sendiri dan juga bisa dari luar diri.

D. Simpulan

Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru SMA Negeri Kota Medan Timur dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 8,10%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah sebesar 8,10% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya terdapat linearitas dan keberartian regresi variabel pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru yang dibuktikan dengan adanya persamaan garis regresi $\hat{Y} = 177,19 + 0,35X_1$ yang bermakna terjadi peningkatan pada satu skor pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah akan meningkat setiap 0,35 skor pada kinerja guru sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi kerja maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 42,80%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 42,80% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya terdapat terdapat linearitas dan keberartian regresi variabel motivasi

kerja terhadap variabel kinerja guru yang dibuktikan dengan adanya persamaan garis regresi $\hat{Y} = 130,98 + 0,74X_2$ yang bermakna terjadi peningkatan pada satu skor motivasi kerja akan meningkat setiap 0,74 skor pada kinerja guru sehingga hasil dapat dipertanggungjawabkan

Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan kinerja guru maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 50,90%. Hal ini bermakna bahwa 50,90% dari variasi yang terjadi kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru dengan garis linearitas $\hat{Y} = 115,87 + 0,31X_1 + 0,72X_2$.

Daftar Pustaka

- Fadjar, M. 1993. *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen organisasi*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Luthans, F. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mulyasa, E. 2008. *Menjadi Guru Profesional Mencaiptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pace, R, W. & Faules, D, F. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Purwanto, M, N. 2007. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rahmanizar. 2007. *Hubungan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Berprestasi dengan Keprofesionalan Guru-Guru MAN di Tanjung Balai*. Medan: PPs Unimed
- Redaksi Penerbit Asa Mandiri. 2008. *Permendiknas Tentang Standar Kepala sekolah, Standar Pengawas Sekolah, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Asa Mandiri
- Rivai, V. & Basri, A, F, M. 2008. *Performance Appraisal*. Edisi Kedua: RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Alih Bahasa: Benyamin Molan. Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang
- Sagala, S. 2006. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2007. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sahertian, P,A., Sahertian, I, A. 1992. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sahertian, P, A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*

- Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Saud, U. S. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Subari. 1994. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Thoah, M. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Yuniarsih, T. & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Usman, H. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara
- Wahab, A, A. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada