

KINERJA PENGAWAS SMA/SMK DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DI WILAYAH KAILI

Muhammad Syarif Ali
alisyarif@rocketmail.com

ABSTRACT

MUHAMMAD SYARIF ALI, 2017. *The Performances of Supervisors of Senior High School/Vocational School based on Work Environment and Work Motivation In Kaili Area* (Supervised by Sidin Ali dan Mansyur)

The objectives of the research are to discover the extent of correlation of the performance of SMA/SMK's (Senior High School/Vocational School) supervisors based on work environment and work motivation in Kaili Area in terms of (1) work environment on supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area, (2) work motivation on supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area, (3) work environment and work motivation on supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area, (4) work environment on supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area if work motivation is controlled, (5) work motivation and supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area, if work environment is controlled.

The research is correlational survey research. The population of the research were all of the supervisors at SMA/SMK in Kaili Areas, namely Palu City, Donggala District, Parigi District, and Sigi District with the total of 48 school supervisors. The samples were taken by using simple random sampling technique. The sizes of the samples of the research were 43 school supervisors as respondents. After identifying the data as outlier from distorted data, there were 7 outlier data, so the inferenced data was 37 supervisors. The instrument of the research was questionnaire. The development of the instrument was conducted started from creating indicators, instrument prediction, instrument items validated in the content, item analysis qualitatively so the instrument was ready to be applied. The data were analyzed by using descriptive and inferential analysis.

The results of descriptive analysis reveal that work environment, work motivation, and school supervisors' performances are in good category. The results of inferential analysis indicate that: (1) work environment has no positive and significant correlation with supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area, (2) work motivation has positive and significant correlation with supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area, (3) work environment and work motivation have positive and significant correlation with supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area, (4) work environment has no positive and significant correlation with supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area if work motivation is controlled; (5) work motivation has positive and significant correlation with supervisors' performances at SMA/SMK in Kaili Area if work environment is controlled.

ABSTRAK

MUHAMMAD SYARIF ALI, 2017. *Kinerja Pengawas SMA/SMK Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja di Wilayah Kaili* (Dibimbing oleh Sidin Ali dan Mansyur)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besar hubungan kinerja pengawas SMA/SMK di tinjau dari lingkungan kerja dan motivasi kerja pengawas sekolah di Wilayah Kaili. (1) Lingkungan kerja dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili, (2) Motivasi kerja dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili, (3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan Kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili, (4) Lingkungan kerja dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili apabila motivasi kerja dikontrol, (5) Motivasi kerja dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili apabila lingkungan kerja pengawas dikontrol.

Penelitian ini adalah penelitian survey yang bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengawas SMA / SMK di Wilayah Kaili yaitu Kota Palu, Kabupaten Donggala, Kabupaten Parigi, dan Kabupaten Sigi dengan jumlah pengawas sekolah 48 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara rambang sederhana. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 pengawas sekolah sebagai responden. Mengidentifikasi data sebagai outlier dari sekumpulan data yang menyimpang, terdapat 7 data pencilan sehingga data yang diinferensi sebanyak 37 orang. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Pengembangan instrumen dilakukan mulai dari menyusun indikator, kisi-kisi instrumen, kemudian butir-butir instrumen yang di validasi isi, analisis butir secara kualitatif sehingga instrumen siap digunakan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pengawas sekolah berada pada kategori baik. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK, (2) Motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK, (3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Kinerja pengawas SMA/SMK, (4) Lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK apabila motivasi kerja dikontrol, (5) Motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK apabila lingkungan kerja pengawas dikontrol.

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan yang diatur Pada BAB I, Pasal 1 Ayat 1, mutu pendidikan adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional. Upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dengan menetapkan standar pendidikan yang bertujuan untuk peningkatan mutu pendidikan menetapkan delapan Standar Nasional Pendidikan, yaitu standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan yang diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar Nasional Pendidikan ini merupakan landasan dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan agar dapat menghasilkan mutu pendidikan yang baik sebagai harapan pemerintah.

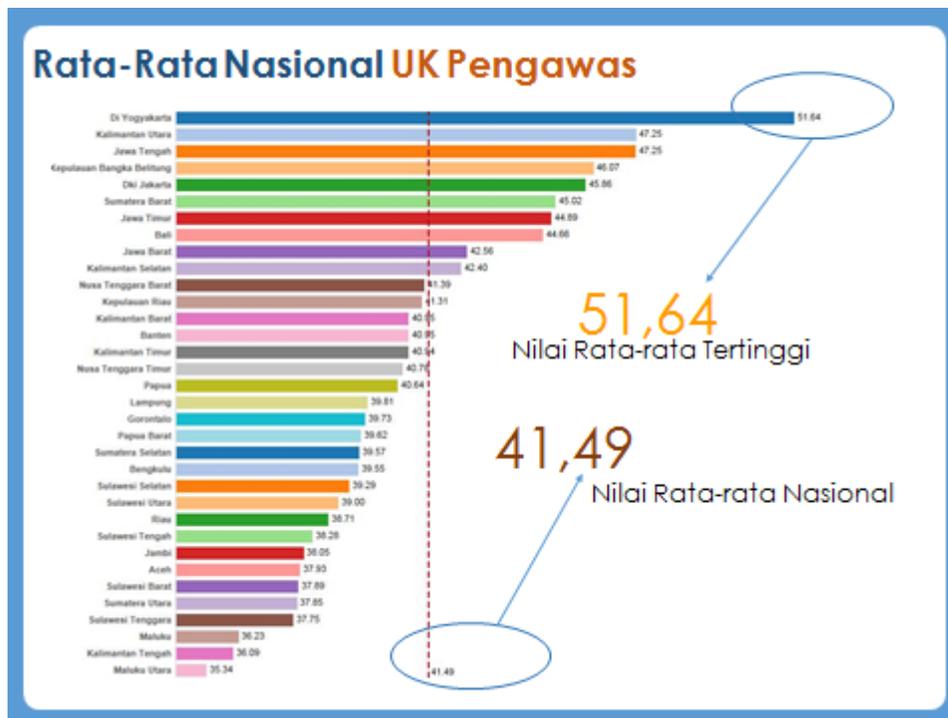
Standar pendidik dan tenaga kependidikan pada Standar Nasional Pendidikan memiliki peranan yang penting sebagai sentral penggerak mutu pendidikan Indonesia agar menghasilkan keluaran-keluaran terbaik pada satuan pendidikan dasar dan menengah yang siap pakai dalam memasuki dunia kerja dan memiliki kompetensi serta mampu bersaing di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sekarang ini. Pengawas sekolah satuan pendidikan adalah tenaga kependidikan sebagai perpanjangan tangan Dinas Pendidikan yang bertugas untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru serta mutu pendidikan di sekolah memiliki peran untuk melakukan kegiatan pemantauan, penilaian, pengawasan dan pembinaan terhadap guru dalam melaksanakan pembelajaran dan terhadap kepala sekolah dan staf sekolah dalam melaksanakan kegiatan administratif dan pengelolaan sekolah agar lebih baik kinerjanya. Seperti di dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah/ Madrasah dan Angka Kreditnya menyatakan bahwa pengawas sekolah merupakan salah satu tenaga kependidikan yang memegang peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah dan mutu pendidikan di sekolah.

Pengawas sebagai bagian dalam proses mencapai pendidikan yang bermutu, karenanya mutu pengawas akan mempengaruhi mutu guru, mutu guru akan mempengaruhi mutu proses pembelajaran, proses pembelajaran yang bermutu akan menghasilkan peserta didik yang bermutu, dan pada akhirnya jika semua itu bersinergi akan mempengaruhi mutu pendidikan secara keseluruhan. (Siahaan, A., Rambe, A., & Mahidin, 2006:102).

Peran pengawas sekolah begitu kompleks dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dengan berbagai peran sehingga membutuhkan tenaga *extra* untuk memulai awal kegiatan sehari-hari yang berawal dari kantor pengawas sekolah sebagai tempat dimana pengawas sekolah melakukan persiapan, menyusun perencanaan dan berkomunikasi antara sesama rekan kerja. Hal ini perlu ditopang dengan sarana dan prasarana yang memadai serta lingkungan kerja yang kondusif serta asri sehingga kinerja pengawas sekolah dapat ditingkatkan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional dapat tercapai.

Kinerja pengawas sekolah diperoleh dari pengelolaan berbagai tujuan dan rancangan kerja berhubungan dengan kompetensi pengawas sekolah, yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah mengatur enam kompetensi yang harus dimiliki oleh pengawas sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian dan pengembangan serta kompetensi

sosial. Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap (perilaku) yang diimplementasikan dalam bentuk kinerja. Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Pengawas Tahun 2015, nilai rata-rata pengawas di Sulawesi Tengah berada di bawah rata-rata nasional. Hasil nilai yang diperoleh Uji Kompetensi Pengawas adalah 38,28 di bawah rata-rata Nasional yaitu 41,49. (LPMP Sulawesi Tengah)



Data tersebut terlihat bahwa masih rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pengawas sekolah, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Namun hal tersebut tidak terlepas dari lingkungan kerja pengawas itu sendiri, karena berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan serta motivasi diri sebagai pendorong untuk peningkatan kompetensi pengawas sekolah. Pemberdayaan pengawas sekolah tidak maksimal dilakukan tanpa adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memadai serta ketersediaan sarana prasarana.

Fasilitas pendukung pelaksanaan tugas, akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Fasilitas pendukung dapat berbentuk apa saja yang berkaitan dengan semakin mudahnya pelaksanaan tugas. Umpamanya, fasilitas pendukung sebagai sarana dan prasarana yang bersifat fisik maupun non fisik. Sarana dan prasarana yang bersifat fisik seperti kendaraan, ruang kerja, ruang rapat dan lain-lainnya, sedangkan sarana dan prasarana non fisik seperti peraturan, tata tertib, kode etik dan lainnya. (Siahaan, A., Rambe, A., & Mahidin, 2006:37)

Lokasi lingkungan kerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili yaitu Kota Palu, Kabupaten Donggala, Kabupaten Parigi dan Kabupaten Sigi, yang berada berdekatan dengan kantor Dinas Pendidikan masing-masing, sebagian besar cukup memperhatikan karena keadaan bangunan dengan luas bangunan tidak cukup untuk menampung semua pengawas sekolah yang ada karena pengawas sekolah SMP juga tergabung di dalamnya. Kondisi ini memungkinkan adanya sebagian pengawas sekolah, hanya datang mengabsen saja kemudian meninggalkan kantor, sehingga keberadaan pengawas sekolah tersebut tidak jelas, apakah pergi meninjau lokasi sekolah binaan ataukah ada pekerjaan lain yang harus diselesaikan. Hal ini di dukung dengan

tata ruangan yang minimalis, meja dan kursi pengawas sekolah saling berhempitan serta masih ada juga pengawas sekolah belum memiliki meja dan kursi, akibatnya segala peralatan kerja dan berkas-berkas berhubungan dengan kinerja pengawas sekolah tersimpan di rumah masing-masing. Rahmawati (2014: 71), mengatakan bahwa “Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor adalah lingkungan kerja. Pegawai dapat bekerja secara maksimal jika lingkungan kerjanya sehat”.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedarmayanti, (2011: 28) mengemukakan bahwa “Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi ataupun organisasi, penting mendapatkan perhatian khusus, karena hubungannya terhadap kinerja pengawas sekolah yang merupakan motor penggerak peningkatan profesional guru, kepala sekolah dan stafnya sehingga dampaknya dapat langsung dirasakan. Lingkungan kerja dilihat dari lingkungan fisik, dapat berhubungan langsung dengan lingkungan non fisik yang merupakan hubungan antar personal dalam suatu organisasi yang diakibatkan oleh kurangnya tempat ruang kerja pengawas sekolah melakukan aktivitas, terkait juga minimnya hubungan komunikasi pengawas sekolah dalam merealisasikan hasil pelatihan kepada rekan kerja yang telah diikuti oleh beberapa pengawas untuk peningkatan pengetahuan, masih belum terlaksana dengan maksimal karena berdasarkan informasi terkadang pengawas yang telah mengikuti pelatihan, belum menularkan hasil pelatihan yang telah diperoleh kepada rekan kerjanya.

Berhubungan dengan motivasi kerja yang muncul dari dalam dan luar diri pengawas sekolah, dapat berdampak terhadap kinerja pengawas sekolah dikarenakan belum maksimal komunikasi antar pengawas sekolah, serta didukung juga dengan kondisi dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari, seperti datang lebih awal dan konsentrasi bekerja di kantor, dapat berhubungan langsung oleh keadaan lingkungan kerja yang ada.

Selain lingkungan kerja faktor yang turut menentukan kinerja seseorang adalah Motivasi kerja. Hamzah B. Uno (2014 : 71) mengemukakan “Besarnya atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Langkah awal melakukan aktivitas perlu ada dorongan yang muncul dari dalam diri untuk dapat bekerja dengan hasil maksimal dengan harapan sesuai perencanaan.

Sebagaimana dalam teori bahwa motivasi kerja sangat perlu ditumbuh kembangkan, terencana dan sistematis karena akan menjadi penyemangat dalam meningkatkan kinerja. Jika pengawas sekolah memiliki motivasi kerja yang kurang, kemungkinan untuk melaksanakan tugas utamanya tidak maksimal dilakukan karena tugas pengawas sekolah bukan hanya turun dilapangan saja tetapi harus membuat laporan hasil kinerja berdasarkan hasil pengamatan yang di dapatkan. Dengan motivasi kerja dan memiliki rasa tanggungjawab yang besar, pengawas sekolah akan mampu melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati, mencari jalan meningkatkan mutu personal dalam menutupi kekurangan-kekurangan yang dimiliki, serta menghasilkan kinerja baik dan benar untuk mengatasinya keterbatasannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pengawas Sekolah

Kinerja pengawas ialah unjuk kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pengawas yang mengacu pada tugas pokok dan fungsinya, kreativitas dan aktivitasnya dalam proses kepengawasan, komitmen dalam melaksanakan tugas, dan hasil karya tulis ilmiah yang berdampak terhadap peningkatan prestasi sekolah di bawah binaannya (Fathurrohman & Ruhyanani, 2015:41)

Salah satu pihak yang dinilai memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah/madrasah adalah pengawas, sebagai unsur tenaga kependidikan yang memiliki tugas pokok memantau, mengawasi, dan mengevaluasi penyelenggaraan pendidikan di sekolah/madrasah terkait dengan hal-hal yang bersifat administratif maupun akademik (Yufriawati & Agung, 2013:131)

Kinerja pengawas sekolah merupakan hasil dari aktivitas atau perilaku yang ditunjukkan oleh pengawas dalam bidang tugas dan tanggungjawabnya. Adapun tugas pokok pengawas sekolah: (1) membuat program rencana pembelajaran dan kegiatan pembelajaran semester; (2) membuat satpel; (3) melaksanakan kegiatan pembelajaran; (4) mengadakan penilaian semester; (5) mengisi daftar hadir siswa; (6) melaksanakan analisis hasil pembelajaran; (7) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan; (8) melaksanakan kegiatan pembimbingan; (9) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar setiap siswa, (10) melaksanakan tugas tertentu di sekolah. Dari 10 tugas dan tanggungjawab tersebut, jika dianalisis ada empat tugas pokok, yaitu perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan program kegiatan pembelajaran, evaluasi kegiatan pembelajaran, dan tugas di luar kegiatan pembelajaran untuk mengembangkan profesi (Fathurrohman & Ruhyanani, 2015:194)

Sehubungan dengan kinerja yang juga berarti prestasi kerja ataupun hasil kerja maka seorang pengawas sekolah harus memiliki kompetensi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja menurut James Walker dalam Fathurrohman & Ruhyanani, 2015:149, merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga penting bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 juga mengatur tentang enam kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pengawas sekolah. Enam kompetensi tersebut adalah: (a) kompetensi kepribadian, (b) kompetensi supervisi manajerial, (c) kompetensi supervisi akademik, (d) kompetensi evaluasi pendidikan, (e) kompetensi penelitian dan pengembangan, dan (f) kompetensi sosial. Setiap dimensi kompetensi memiliki sub-sub sebagai kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang pengawas.

a. Kompetensi Kepribadian

- 1) Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan.
- 2) Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya.
- 3) Memiliki rasa ingin tahu tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya.
- 4) Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada *stakeholder* pendidikan.

b. Kompetensi Supervisi Manajerial

- 1) Menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

- 2) Menyusun program pengawasan berdasarkan visi, misi, tujuan dan program pendidikan di sekolah.
 - 3) Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah.
 - 4) Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah.
 - 5) Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
 - 6) Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah.
 - 7) Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah.
 - 8) Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah.
- c. Kompetensi Supervisi Akademik
- 1) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik dan kecenderungan perkembangan bidang ilmu yang menjadi isi tiap bidang pengembangan / mata pelajaran.
 - 2) Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang perkembangan / mata pelajaran.
 - 3) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan / mata pelajaran berdasarkan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
 - 4) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran dan bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik melalui bidang pengembangan/mata pelajaran.
 - 5) Membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk tiap bidang pengembangan/mata pelajaran.
 - 6) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi peserta didik pada tiap bidang pengembangan/mata pelajaran.
 - 7) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajara/bimbingan tiap bidang pengembangan/mata pelajaran.
 - 8) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan/mata pelajaran.
- d. Kompetensi Evaluasi Pendidikan
- 1) Menyusun kriterian dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan.
 - 2) Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan/mata pelajaran.
 - 3) Menilai kinerja kepala sekolah, guru dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan/mata pelajaran.
 - 4) Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar peserta didik serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan/mata pelajaran.

- 5) Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan/mata pelajaran, mengelola dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah, guru dan staf sekolah.
- e. Kompetensi Penelitian dan Pengembangan
- 1) Menguasai berbagai pendekatan, jenis dan metode penelitian dalam pendidikan.
 - 2) Menentukan masalah kepengawasan yang penting untuk diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas.
 - 3) Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun proposal penelitian kuantitatif.
 - 4) Melaksanakan penelitian pendidikan baik untuk keperluan pemecahan masalah pendidikan, perumusan kebijakan yang bermanfaat bagi tugas pokok dan tanggung jawabnya.
 - 5) Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif.
 - 6) Menyusun karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan/atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.
 - 7) Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah.
 - 8) Menyusun pedoman/panduan dan/atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas kepengawasan.
- f. Kompetensi Sosial
- 1) Bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
 - 2) Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan.

Kompetensi di atas harus dimiliki pengawas sekolah, sebab merupakan pilar dalam melaksanakan tugasnya dengan mengedepankan kinerja yang baik. Hal ini perlu dilakukan terkait dengan kompetensi guru-guru pada sekolah binaannya dan nantinya akan berdampak pula pada peserta didik. Oleh karena itu pengawas sekolah dituntut perlu memiliki, pengetahuan, sikap dan keterampilan yang lebih, sehingga dapat memainkan perannya sebagai pengawas sekolah profesional, dan kedepannya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Dari berbagai uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pengawas sekolah merupakan suatu tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pengawas sekolah dalam bekerja sehingga menghasilkan suatu hasil kerja, prestasi kerja, baik dilakukan secara personal maupun bersama-sama dalam mengemban tugas dan tanggungjawab. Adapun indikator dari dimensi pelaksanaan pengawasan sekolah yaitu melaksanakan pemantauan, pembinaan, pelaporan. Dimensi prestasi kerja yaitu merupakan pengawas berprestasi, peningkatan kinerja satuan pendidikan, dan peningkatan kinerja Guru. Dimensi pengembangan profesi yaitu membuat perencanaan pengembangan profesi di satuan pendidikan dan melaksanakan pengembangan profesi. Dimensi keterlibatan pengawas yaitu peningkatan akreditasi sekolah, pelaksanaan EDS dan peningkatan prestasi peserta didik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak bisa kita pisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan kita, dimana kita berada dan beraktifitas. Produktifitas dari pekerjaan kita salah satunya tergantung dari tempat dan lingkungan kerja kita bekerja. Oleh karenanya lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius dan utama, karena rumah kedua kita adalah tempat kerja. Lingkungan kerja kita harus kita perhatikan karena sebagian besar waktu kita (8 jam) tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas. (Heru subaris & Haryono, 2011:iii)

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya tempat kerja,
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja,
3. Kelembaban di tempat kerja,
4. Sirkulasi di tempat kerja,
5. Kebisingan di tempat kerja,
6. Getaran mekanis di tempat kerja,
7. Bau tidak sedap di tempat kerja,
8. Tata warna di tempat kerja,
9. Dekorasi di tempat kerja,
10. Musik di tempat kerja,
11. Kemanan di tempat kerja.

Selanjutnya Supardi (Tempe 2014:50) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Agung (2013:11) Faktor lingkungan yang meliputi tiga kelompok faktor, yaitu lingkungan buatan atau binaan, lingkungan alam, lingkungan sosial, dapat mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku, pendapat dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap berbagai permasalahan. Terkait dari pernyataan Agung di atas di dukung pula oleh Haynes (2008) dalam Awan, A.G. & Tahir, M. T. (2015:330) dalam *European Journal of Business and Management*, menyatakan *found that the behavior components of working environment have more impact than the physical components of working environment and in the environment where level of interaction is high, supports creativity and transfer of transactional knowledge*. Haynes memaparkan bahwa komponen perilaku lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih besar daripada komponen fisik lingkungan kerja dan di lingkungan kerja sebagai tempat interaksi yang tinggi sehingga mendukung kreativitas dan bertukar ilmu pengetahuan.

Ditegaskan pula oleh Timpe dalam Uno & Lamatenggo (2014: 128), bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Lebih lanjut, Timpe mengemukakan teori atribusi yang berasumsi bahwa orang cenderung tidak merasa puas dengan hanya mengetahui apa yang dikerjakan orang, tetapi suka mencari alasan-alasan mengapa mereka melakukannya. Intinya dalam teori ini terdapat dua kategori dasar atribusi, yaitu bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang), dan yang bersifat eksternal atau situasional dihubungkan dengan lingkungan seseorang. Misalnya, perilaku -- dalam hal ini kinerja suatu pekerjaan -- dapat ditelusuri hingga faktor-faktor spesifik, seperti kemampuan, upaya, kesulitan tugas atau nasib baik. Kemampuan dan upaya adalah penyebab-penyebab yang bersifat internal bagi seseorang, sementara kesulitan tugas dan keberuntungan bersifat eksternal. Meskipun demikian, sejumlah faktor lain dapat juga memengaruhi kinerja, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan; kendala-kendala sumber daya; keadaan ekonomi, dan sebagainya. Tabel berikut

menyimpulkan sifat atribusi yang dapat diterapkan dalam analisis kinerja diri sendiri atau kinerja orang lain.

Apa di Balik Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja?		
	Internal (pribadi)	Eksternal (lingkungan)
Kinerja baik	<ul style="list-style-type: none">• Kemampuan tinggi• Kerja keras	<ul style="list-style-type: none">• Pekerjaan mudah• Nasib baik• Bantuan dari rekan-rekan kerja• Pimpinan yang baik
Kinerja jelek	<ul style="list-style-type: none">• Kemampuan rendah• Upaya sedikit	<ul style="list-style-type: none">• Pekerjaan sulit• Nasib buruk• Rekan-rekan kerja tidak produktif• Pimpinan yang tidak simpatik

Sumber: A. Dale Timpe, *The Art and Science of Business Management Performance*, Terjemahan: Sofyan Cikmat (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), hlm. 33

Lingkungan kerja dapat di tinjau dengan melihat, lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. 1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: (a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain). 2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi cahaya, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. (Sedarmayanti, 2011: 26)

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo.2001.,dalam Sutrisno, 2016:109). Sejalan dengan hal tersebut Mullins (1999) dalam Uzonna (2013:201) dalam *Journal of Economics and International Finance* menyatakan: “*The underlying concept of motivation is some driving force within individuals by which they attempt to achieve some goal in order to fulfil some need or expectation*” Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konsep dasar motivasi adalah merupakan kekuatan pendorong di dalam individu dengan cara berusaha mencapai beberapa tujuan untuk memenuhi beberapa hal kebutuhan atau harapan.

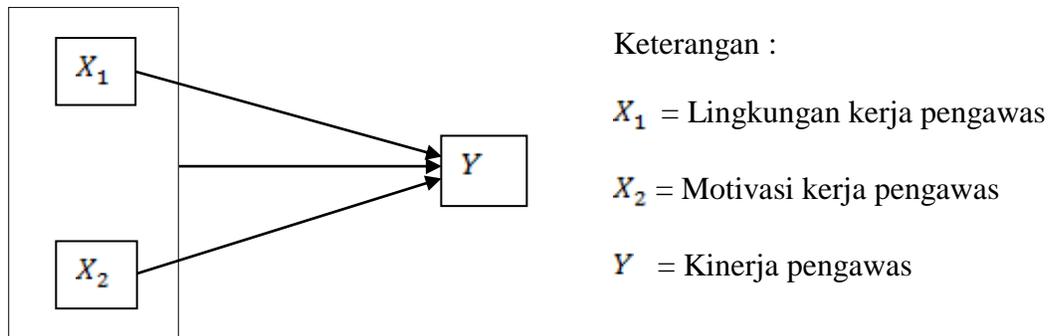
Dari sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya. Hamzah B. Uno (2014:4)

Menurut Wukir (2013:115) Kata motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti to move (untuk bergerak). Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Motivasi seseorang bergantung kepada seberapa kuat motif mereka. Motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Siagian (1994) dalam Sedarmayanti (2016:257), motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan menjadi kuat.

Adapun, Siagian (1995) dalam Sutrisno (2016:110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Menurut Hendarman, (2015:17) motivasi merupakan pendorong utama terjadinya peningkatan kinerja. Pernyataan Hendarman tersebut erat hubungannya yang di kemukakan oleh Conte dalam Kiruja EK & Elegwa Mukur (2013:78) dalam *International Journal of Advances in Management and Economics*, menyatakan bahwa *emphasizes the importance of motivation if motivation is equal to zero, even the most talented employee will not deliver*. Conte menjelaskan bahwa betapa pentingnya motivasi, jika motivasi seseorang sama dengan nol atau tidak ada sama sekali maka karyawan yang paling berbakat sekalipun tidak akan dapat memberikan kinerja yang baik, karena motivasi akan memperluas usaha dan mengerti apa yang akan dilakukan untuk melakukan sesuatu dan akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi dapat didefinisikan: “kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun ketidakseimbangan” (Sedarmayanti, 2010:135). Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pekerja, diantaranya: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan perusahaan, imbalan jasa (berupa uang dan non uang), jenis pekerjaan dan tantangan (Sedarmayanti, 2010:136) Menurut Hosnan (2016:59) motivasi dilihat dari dasar pembentukannya ada motif-motif bawaan, yaitu motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi ini tanpa dipelajari dan motif-motif yang dipelajari, maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Ada juga yang disebut dengan motivasi jasmaniah, yaitu yang termasuk motivasi jasmaniah, seperti reflex, instink, otomatis, nafsu, dan yang lainnya motivasi rohaniah, yaitu kemauan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian survey yang bersifat korelasional, tujuannya untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pengawas SMA/SMK, serta mengetahui hubungan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pengawas SMA/SMK baik secara sendiri-sendiri, secara bersama-sama maupun secara parsial. Pola hubungan antar variabel bebas dengan variabel tak bebas dapat dilihat pada gambar di bawah.



Populasi dalam penelitian ini adalah semua pengawas Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berjumlah 48 orang.

Populasi Penelitian

No.	Nama Daerah	Pengawas
1	Kota Palu	21
2	Kabupaten Donggala	8
3	Kabupaten Parigi	9
4	Kabupaten Sigi	10
Jumlah		48

Penarikan sampel dilakukan dengan rambang sederhana. Pengambilan sampel dari masing-masing daerah diambil dengan cara kesepakatan dan pertemuan yang diperoleh antara peneliti, korwas dan pengawas sekolah yang dijadikan data penelitian. Kedatangan korwas dan pengawas sekolah saat pengambilan data dilakukan berdasarkan kedatangannya secara rambang dengan syarat, pengawas SMA/SMK yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini.

Ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, 2014:137):

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{48}{1 + 48(0,05)^2} = 42,857 = 43 \text{ orang.}$$

Sebelum Uji Prasyarat dan Inferensial dilakukan metode dalam mengidentifikasi keberadaan data pencilan menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 22*. Metode pendeteksian data outlier dengan cara melihat scatterplots. Berdasarkan hasil identifikasi data, dilihat dari titik-titik pada scatterplots yang dikumpulkan terdapat 7 data pencilan pada variabel X_1 , sehingga data yang akan diinferensi sebanyak 37 responden. Dalam hal ini peneliti merasa cukup, karena dijelaskan oleh Agung (2013:115) berdasarkan teorema limit sentral telah diterapkan untuk ukuran sampel minimal 30.

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tak bebas.

- a. Variabel bebas yakni lingkungan kerja dan motivasi kerja pengawas sekolah.
- b. Variabel tak bebas (terikat) yakni kinerja pengawas sekolah

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada pengawas sekolah dengan empat alternatif jawaban dengan menggunakan Model Skala Likert yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS), untuk lingkungan kerja pengawas sekolah. Sedangkan untuk motivasi kerja pengawas sekolah dan kinerja pengawas sekolah yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD) dan Tidak Pernah (TP). Instrumen yang mempunyai validitas isi lebih besar dari 0.75 (>75%) dapat dinyatakan bahwa hasil pengukuran atau intervensi yang dilakukan oleh kedua validator adalah valid.

Analisis butir secara kualitatif dilaksanakan sebelum instrumen tersebut digunakan dengan mengacu pada kaidah penulisan soal. Teknik analisis secara kualitatif ini, dilakukan dengan teknik panel yaitu teknik yang dilakukan oleh penelaah untuk bekerja sendiri-sendiri (boleh ditempat berbeda) dalam menelaah butir soal. Penelaah akan menelaah setiap butir soal berdasarkan kaidah penulisan butir soal, yaitu ditelaah dari segi materi/isi, konstruksi, bahasa/budaya, dan kebenaran kunci jawaban/pedoman penskoran. Penelaah memberi penilaian dan dapat memperbaiki/saran/komentar pada kolom yang telah disediakan pada format penelaah butir soal. (Sidin Ali & Khaeruddin, 2012:84)

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menjaring data utama tentang lingkungan kerja pengawas, motivasi kerja pengawas dan kinerja pengawas sekolah adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner di buat dalam bentuk serangkaian daftar pernyataan/pertanyaan, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

1. $H_0 : \rho_1 \leq 0$
 $H_1 : \rho_1 > 0$
2. $H_0 : \rho_2 \leq 0$
 $H_1 : \rho_2 > 0$
3. $H_0 : \rho_i \leq 0$
 $H_1 : \rho_i > 0$, untuk setiap $i, i = 1,2$
4. $H_0 : \rho_{y1,2} \leq 0$
 $H_1 : \rho_{y1,2} > 0$,
5. $H_0 : \rho_{y2,1} \leq 0$
 $H_1 : \rho_{y2,1} > 0$,

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 22* dengan kriteria membandingkan nilai Probabilitas signifikansi (p.sig) dengan α (tolak H_0 jika $p \text{ sig.} < \alpha$, atau terima H_0 jika $p \text{ sig.} \geq \alpha$) dimana $\alpha = 0,05$.

Pengambilan keputusan :

- H_0 = Tidak terdapat hubungan variabel X terhadap variabel Y
- H_1 = Terdapat hubungan variabel X terhadap variabel Y

Selanjutnya Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan grafik untuk menggambarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja pengawas (X_1), motivasi kerja pengawas (X_2) dan kinerja pengawas sekolah (Y) yang diteliti dibandingkan dengan tabel kriteria.

Kriteria Pengkategorian Variabel Penelitian

Interval Skor	Kategori
86 – 100	Baik Sekali
71 – 85	Baik
55 – 70	Cukup
< 55	Kurang

Sumber: Buku Kerja Pengawas Sekolah 2015

Uji Prasyarat Analisis sebelum uji inferensial dilakukan uji dasar-dasar statistik yaitu
a. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu:

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

H_0 : Populasi nilai variabel berdistribusi normal

H_1 : Populasi nilai variabel tidak berdistribusi normal

Hasil Uji Kolmogorof diperoleh nilai Sig.p = 0,200 pada lingkungan kerja, nilai Sig.p = 0,200 pada motivasi kerja dan nilai Sig.p = 0,200 pada kinerja pengawas. Karena nilai Sig.p lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka terima H_0 tolak H_1 .

b. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan dua variabel, linear atau tidak. Prasyarat hubungan linear jika *Deviation from Linearity* $> \alpha$. Hasil uji linearitas untuk variabel lingkungan kerja pengawas (X_1) dan kinerja pengawas (Y) diperoleh nilai Sig.p = 0.235. Karena nilai Sig.p lebih besar daripada $\alpha = 0.05$ atau $P_{sig} > \alpha$. Ini berarti hubungan keduanya linier.

Hasil uji linearitas untuk variabel motivasi kerja pengawas (X_2) dengan kinerja pengawas (Y) diperoleh nilai Sig.p = 0.909. Karena nilai Sig.p lebih besar daripada $\alpha = 0.05$ atau $P_{sig} > \alpha$. Ini berarti hubungan keduanya linear.

c. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independen (bebas) sehingga mengakibatkan korelasi yang sangat kuat dalam suatu model. Untuk uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai *Tolerance* dan *VIF* (*variance inflation factor*) yang dihasilkan. Jika nilai *Tolerance* $< 0,01$ atau nilai *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai *Tolerance* $> 0,01$ dan nilai *VIF* < 10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,912 dan nilai *VIF* sebesar 1,097. Oleh karena nilai *tolerance* = 0,912 $> 0,01$ dan nilai *VIF* = 1,097 < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pengawas dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Lingkungan Kerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

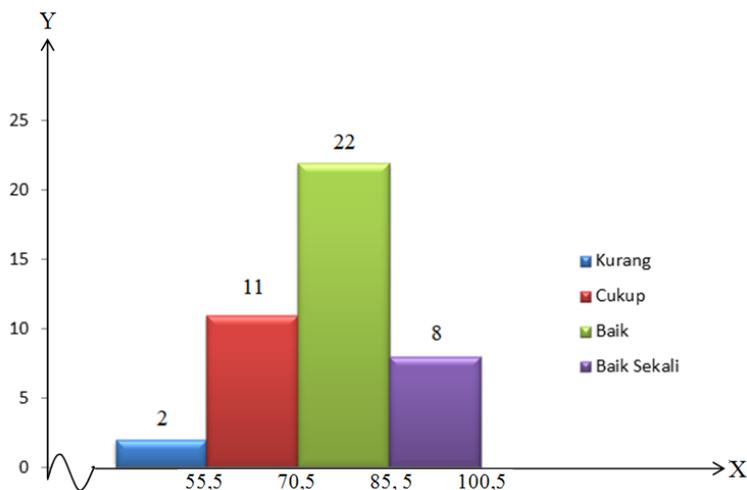
Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa skor terendah lingkungan kerja pengawas adalah 33.00 dan skor tertinggi adalah 93.00 dengan rentang skor sebesar 60.00. Rata-rata (mean) dari skor lingkungan kerja pengawas adalah 75.0930, nilai tengah (median) sebesar 76.0000, modus sebesar 73.00, standar deviasi 11.14154 dan variansnya adalah 124.134.

Median yang sebesar 76.0000 memberikan informasi bahwa 50% pengawas memiliki skor lingkungan kerja pengawas di atas 76.0000 dan 50% pengawas memiliki skor lingkungan kerja pengawas dibawah 76.0000. Ukuran dispersi data yaitu simpangan baku sebesar 11.14154 dengan rentang skor 60 mengindikasikan bahwa skor lingkungan kerja pengawas cenderung menyebar dengan rentang skor minimum 33.00 dan skor maksimum 93.00. Adapun skor minimum yang mungkin adalah 25 sedangkan skor maksimal yang mungkin adalah 100.

Kategori Skor Lingkungan Kerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
86 - 100	Baik Sekali	8	18,61
71 - 85	Baik	22	51,16
55 - 70	Cukup	11	25,58
< 55	Kurang	2	4,65
Jumlah		43	100%

Berdasarkan distribusi frekuensi pada Tabel diatas terdapat 18,61% atau 8 orang pengawas mempunyai skor lingkungan kerja pengawas dengan kategori Baik Sekali, 51,16% berada pada kategori Baik, 25,58% berada pada kategori Cukup, 4,65% berada pada kategori Kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung berada pada kategori yang Baik. Gambar skor lingkungan kerja pengawas yang menjadi responden:



Histogram Lingkungan Kerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili

2. Deskripsi Motivasi Kerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa skor terendah motivasi kerja adalah 69.00 dan skor tertinggi adalah 115.00 dengan rentang skor 46.00. Rata-rata (*mean*) dari skor motivasi kerja adalah 89.4186, nilai tengah (*median*) yang sebesar 91.0000, modus sebesar 91.00^a, standar deviasi 9.71065 dan variansnya adalah 94.297.

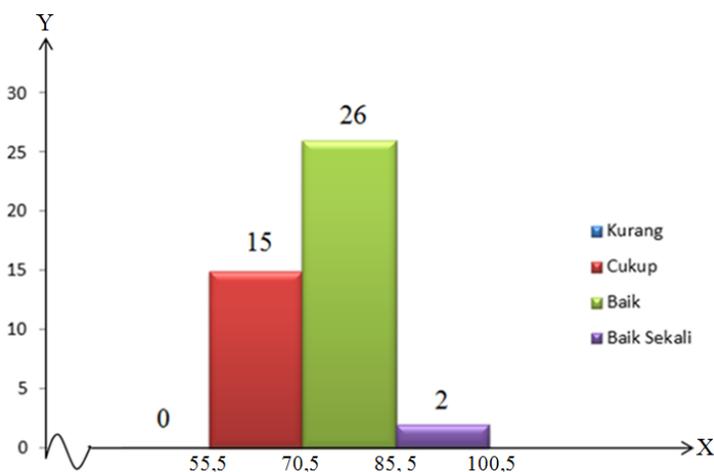
Median yang sebesar 91.0000 memberikan informasi bahwa 50% pengawas memiliki skor motivasi kerja di atas 91.0000 dan 50% pengawas memiliki skor motivasi kerja dibawah 91.0000. Ukuran dispersi data yaitu simpangan baku sebesar 9.71065 dengan rentang skor 46.00 mengindikasikan bahwa skor motivasi kerja pengawas cenderung menyebar dengan rentang skor minimum 69.00 dan skor maksimum 115.00. Adapun skor minimum yang mungkin adalah 31 sedangkan skor maksimal yang mungkin adalah 124.

Kategori Skor Motivasi Kerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
86 – 100	Baik Sekali	2	4,65
71 – 85	Baik	26	60,47
55 – 70	Cukup	15	34,88
< 55	Kurang	0	0
Jumlah		43	100%

Berdasarkan distribusi frekuensi pada Tabel diatas, terdapat 4,65% atau 2 orang pengawas mempunyai skor motivasi kerja pengawas dengan kategori Baik Sekali, 60,47% berada pada kategori Baik, 34,88% berada pada kategori Cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung berada pada kategori Baik.

Gambar skor motivasi kerja pengawas yang menjadi responden:



Histogram Motivasi Kerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

3. Deskripsi Kinerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

Hasil analisis data diperoleh bahwa skor kinerja pengawas yang terendah adalah 68.00 dan skor tertinggi 139.00 dari rentang skor 71.00. Rata-rata skor kinerja pengawas yang tercapai sebesar 100.3953, median sebesar 101.0000, modus sebesar 91.00, standar deviasi sebesar 14.74245, dan varians sebesar 217.340.

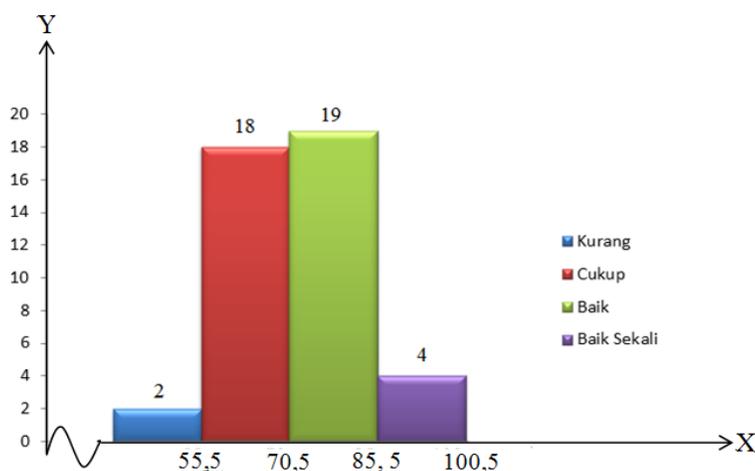
Median sebesar 101.0000 memberikan indikasi bahwa 50% pengawas memiliki skor 101.0000 ke atas dan 101.0000 ke bawah. Skor rata-rata kinerja pengawas yang tercapai 100.3953, memberikan indikasi bahwa rata-rata kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

Ukuran dispersi data yaitu simpangan baku sebesar 14.74245 dengan rentang skor 71.00 mengindikasikan bahwa skor kinerja pengawas cenderung menyebar dengan rentang skor minimum 68.00 dan skor maksimum 139.00. Adapun skor minimum yang mungkin adalah 35 sedangkan skor maksimal yang mungkin adalah 140.

Kategori Kinerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
86 - 100	Baik Sekali	4	9,30
71 - 85	Baik	19	44,19
55 - 70	Cukup	18	41,86
< 55	Kurang	2	4,65
Jumlah		43	100%

Berdasar pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 9,30% atau 4 orang pengawas mempunyai skor kinerja pengawas dengan kategori Baik Sekali, 44,19% berada pada kategori Baik sebanyak 19 orang pengawas sekolah, 41,86% berada pada kategori Cukup sebanyak 18 orang pengawas sekolah, 4,65% berada pada kategori Kurang sebanyak 2 orang pengawas sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pengawas SMA/SMK yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung berada pada kategori Baik. Pencapaian tingkat kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili dapat dilihat pada Gambar di bawah :



Histogram Kinerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili

Hasil analisis korelasi sederhana diperoleh nilai Sig.p sebesar 0,119. Nilai probabilitas ini lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang telah ditentukan, atau Sig.p = 0,119 > 0,05. Oleh karena nilai probabilitas (p) lebih besar dari taraf signifikansi maka disimpulkan bahwa H_0 diterima. Dengan demikian lingkungan kerja tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili. Artinya baik atau tidak lingkungan kerja pada tempat kerja pengawas sekolah dalam hal ini kantor untuk melakukan aktivitas kesehariannya tidak berhubungan dengan kinerja pengawas sekolah. Adapun nilai korelasinya sebesar 0,199, hubungannya sangat lemah.

Hasil tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja pengawas dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili, dikarenakan keberadaan pengawas sekolah di kantor tempat mereka bekerja tidak terlalu lama seperti pegawai biasa lainnya yang seharian di dalam kantor

beraktifitas. Kedatangan pengawas di kantor yang datang di pagi hari biasanya mengabsen, kemudian tidak lama berada di kantor dan langsung ke sekolah binaannya. Sehingga keberadaan pengawas sekolah jarang ditemukan di kantor karena berada dilokasi sekolah binaannya dalam rangka monitoring atau di tempat lainnya. Terkait hal tersebut maka masih ada lingkungan kerja yang lain di dalam melakukan aktifitas yang berhubungan dengan kinerja pengawas sekolah SMA/SMK.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili

Hasil analisis korelasi sederhana diperoleh 0.474** menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pengawas, karena nilai Sig.p = 0,002. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang telah ditentukan, atau $p = 0,002 < 0,05$. Oleh karena nilai koefisien probabilitas (p) lebih kecil dari taraf signifikansi maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian motivasi kerja terdapat hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

Berdasarkan data, maka apabila motivasi kerja tinggi dimiliki pengawas sekolah akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya jika memiliki motivasi rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana yaitu apabila motivasi pengawas sekolah meningkat maka akan meningkat pula kinerja pengawas sekolah. Temuan tersebut juga didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hubungan Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

Hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai Sig.p = 0,012. Karena nilai Sig.p lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang telah ditentukan, atau $p = 0,012 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempunyai hubungan dengan kinerja pengawas sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2014) bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dari pendapat ini memberikan gambaran bahwa situasi kerja atau kondisi kerja pada lingkungan kerja bila di sikapi dengan positif, dapat memperkuat motivasi kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili, apabila Motivasi Kerja dikontrol.

Hasil analisis korelasi parsial diperoleh nilai $\text{Sig.p} = 0,345$, maka terima H_0 . Karena $P.\text{Sig.} \geq \alpha$ atau $\text{Sig.p} = 0,345 \geq 0,05$, Sehingga korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja pengawas dikontrol motivasi kerja tidak signifikan. Dijelaskan pula bahwa dibandingkan dengan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pengawas tanpa variabel pengontrol sebesar 0,199, dengan adanya variabel pengontrol motivasi kerja, besar korelasi turun menjadi 0,069. Sedang tanda korelasi masih positif. Hal ini berarti dengan memperhitungkan besarnya motivasi kerja pengawas sekolah, masih ada korelasi yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pengawas sekolah. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja pengawas sekolah, jika lingkungan kerja baik, maka ada kecenderungan kinerja pengawas tersebut akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien arah yang berkesesuaian dengan lingkungan kerja (X_1) dengan mengontrol motivasi kerja (X_2) secara nyata adalah tidak berarti. Kekuatan hubungan antara X_1 dan Y dengan mengendalikan X_2 ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,069, sangat lemah.

Dengan mengontrol motivasi kerja, maka apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja pengawas tidak akan bertambah naik. Kondisi ini didukung oleh keadaan lingkungan kerja di daerah masing-masing yang memiliki ruangan minimalis untuk semua pengawas sekolah, sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam beraktivitas di kantor. Kemudian masih ada lingkungan kerja pengawas sekolah yang lain, terlihat dari aktivitas keseharian pengawas yang tidak terlalu lama berada diruangan kepengawasan, kemudian meninggalkan ruangan untuk memantau atau monitoring sekolah binaan atau keperluan lain.

Terkait dengan motivasi kerja sebagai pengontrol, W. Stern dalam Sedarmayanti (2010), mengajukan teori terkenal yaitu teori perpaduan, atau teori konvergensi, yang berpendapat bahwa: kedua kekuatan itu sebenarnya terpadu menjadi satu, keduanya saling memberi pengaruh. Bakat yang ada atau sudah dimiliki, kemungkinan tidak akan berkembang bila tidak dipengaruhi oleh segala sesuatu di lingkungannya. Demikian pula pengaruh dari lingkungan juga tidak akan berfaedah apabila tidak ada yang menanggapi di dalam jiwa manusia.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili apabila lingkungan kerja dikontrol.

Hasil analisis korelasi parsial diperoleh nilai $\text{Sig.p} = 0,003$. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang telah ditentukan, atau $p = 0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien arah yang berkesesuaian dengan motivasi kerja (X_2) dengan mengontrol lingkungan kerja (X_1) secara nyata adalah berarti. Kekuatan hubungan antara X_2 dan Y dengan mengontrol X_1 ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,443.

Hal ini berarti dengan memperhitungkan besarnya lingkungan kerja pengawas sekolah, masih ada korelasi yang positif antara kinerja dengan motivasi kerja pengawas. Sehingga, semakin baik lingkungan kerja, jika kinerja bertambah maka ada kecenderungan motivasi kerja pengawas sekolah akan semakin meningkat. Motivasi diartikan sebagai suatu tindakan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan (Manullang 2008). Pernyataan ini dapat diartikan bahwa motivasi merupakan penyebab manusia agar terdorong untuk melakukan suatu tindakan sehingga menghasilkan pekerjaan berupa kinerja, yang mana hal tersebut bisa

dipengaruhi dari dalam ataupun luar diri manusia. Hal ini sesuai dengan Uno (2014: 9) bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik. Sehingga dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pengawas, maka motivasi kerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan.

Keterbatasan Penelitian

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan. Hal ini terkait dengan lingkungan fisik dan non fisik yang ada sebagai penunjang kinerja pengawas sekolah masih kurang maksimal keberadaannya, terutama ruangan untuk menampung semua pengawas sekolah dan fasilitas kantor. Sehingga dapat berdampak kurangnya hubungan komunikasi antara pengawas dengan alasan tidak memiliki tempat dan akhirnya tidak lama berada di kantor. Kondisi ini mempengaruhi jawaban pernyataan/pertanyaan yang diberikan karena kemungkinan tidak menunjukkan keadaan lingkungan kerja yang sesungguhnya. Sehubungan dengan pernyataan/pertanyaan kuesioner tersebut, responden menjawab setuju dan sangat setuju berdasarkan kenyataan yang ideal pada lingkungan kerja yang bagus, sehingga tidak memberikan gambaran yang sesungguhnya pada lingkungan kerjanya.

Adapun pendukung teori mengenai hal tersebut dijelaskan oleh Sedarmayanti (2010) bahwa, faktor lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang hidup maupun yang mati, semuanya ikut membentuk pribadi seseorang yang berada di dalam lingkungan tersebut. Dengan demikian, sikap pribadi dengan lingkungannya menjadi saling berpengaruh. Sikap pribadi terpengaruh lingkungan, dan lingkungan dirubah oleh pribadi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor intern tersebut berkembang, dan hasil perkembangannya dipergunakan untuk mengembangkan pribadi lebih lanjut. Yang belum pasti adalah faktor manakah yang lebih kuat antara kedua faktor tersebut.

Hasil analisis korelasi parsial hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili dengan mengontrol motivasi kerja diketahui bahwa tidak signifikan. Keadaan ini berhubungan dengan lingkungan kerja pengawas sekolah, terletak dekat kantor Dinas Pendidikan masing-masing yang masih minimalis sebagai tempat beraktivitas dalam meningkatkan kinerja pengawas sekolah dan sebagai pengawas sekolah memberikan bantuan tenaga kependidikan lainnya khususnya kepada guru dan kepala sekolah di sekolah binaannya. Adanya lingkungan kerja pengawas sekolah yang lain diluar penelitian peneliti terkait dengan kinerja pengawas sekolah yaitu sekolah binaan masing-masing pengawas sekolah, dapat berhubungan terhadap motivasi kerja pengawas. Sehingga ini menjadi keterbatasan bagi peneliti dalam mengukur yaitu instrumen peneliti yang diberikan kepada responden berupa kuesioner yang berhubungan dengan lingkungan kerja pengawas sekolah masih terbatas dalam ruang lingkup kantor saja yang berada di masing-masing daerah.

Lingkungan kerja terhadap kinerja serta motivasi sebagai pengontrol dijelaskan Sedarmayanti (2010), menyatakan bahwa sebagai satu sistem, satu perusahaan berbeda dengan perusahaan yang lain, baik dalam interelasi dan interdependensi dari bagian di dalam perusahaan, maupun interaksi dengan lingkungannya. Kalau macam tugasnya berbeda, berbeda juga motivasi

kerjanya, demikian pula kalau tingkat persaingan diluar berbeda, maka berbeda pula motivasi kerjanya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat berbeda berdasarkan lingkungan kerja dimana seseorang melakukan aktivitas jika lingkungan kerja berada pada daerah yang berlainan hal ini disebabkan adanya faktor lain diantaranya suasana, jarak lokasi lingkungan kerja, hubungan interaksi sosial dan juga lingkungan fisik di tempat tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili berada pada kategori baik .
2. Lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.
3. Motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili.
4. Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan Kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili
5. Lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili apabila motivasi kerja dikontrol.
6. Motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili apabila lingkungan kerja pengawas dikontrol.

Saran

1. Bagi semua pihak pengawas sekolah di kota dan kabupaten tempat dilaksanakan penelitian maupun diluar kabupaten tersebut senantiasa menjaga dan meningkatkan lagi motivasi kerja sehingga kinerja pengawas sekolah yang dihasilkan dapat lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan penelitian dengan mengembangkan ruang lingkup penelitian terhadap variabel lingkungan kerja pengawas yang dapat mempengaruhi kinerja pengawas sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. 2014. *Pengawasan Pendidikan*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Agung. 2013. *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ali Sidin & Khaeruddin. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar
- Ambarita, A. 2015. *Kepemimpinan Kepala sekolah*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Arianto, D. A. N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, (online), 9(2),191- 200. (https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=qsksxu6kAAAAJ&citation_for_view=qsksxu6kAAAAJ:zYLM7Y9cAGgC, Diakses 4 Juni 2017)
- Astadi Pangarso.2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*.

- ([http://ojs.uajy.ac.id/index.php/kinerja /article/download/543/566](http://ojs.uajy.ac.id/index.php/kinerja/article/download/543/566) diakses 30 oktober 2016)
- Awan, A.G. & Tahir, M. T. 2015. Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, (Online), Vol.7, No.1, 2015 ([http://iiste.org/Journals/index.php /EJBM /article/viewFile /18911/19378](http://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/18911/19378), Diakses 4 Juni 2017)
- Barnawi. & Arifin, M. 2014. *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah*. Yogyakarta:Ar-Ruzz Media
- Buhari. 2016. *Hubungan Hasil Pendidikan Dan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pengawas SMA/SMK Di Kabupaten Bone, Soppeng, Wajo*. Makassar:UNM
- Cahyani, F.A. 2015. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Artikel Publikasi Ilmiah*. (online).(
<http://www.google.com/search?q=Pengaruh+Disiplin+Dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Kinerja+Dosen+Fakultas+Ekonomi+Dan+Bisnis+Universitas+Muhammadiyah+Surakarta.+Artikel+Publikasi+Ilmiah&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:en-US:official&client=firefox-a>, Diakses, 21 Mei 2017)
- Fathurrohman, M & Ruhyanani, H. 2015. *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah Ideal*. Yogyakarta:Ar-Ruzz Media
- Gomes, Faustino,C. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edidisi Kedua. Yogyakarta:Andi Offset
- Gusti Abdul Wakhid. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. (<http://sia.stiepancasetia.ac.id/download-jurnal.php?id=99> diakses 7 November 2016)
- Hamid, N.Z.A, (2015), *The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam*,(Online) *International Review of Management and Business Research* Vol. 4 Issue.3(<http://www.irmbrjournal.com/papers/1444754233.pdf>, diakses 8 Juni 2017)
- Hendarman. 2015. *Revolusi Mental Pengawas Sekolah*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Heny Sidanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. (<http://lp3m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf> diakses 25 September 2016)
- Heru Subaris & Haryono. 2011. *Hygiene Lingkungan Kerja*. Yogyakarta:Mitra Cendikia Press
- Hosnan. M. 2016. *Etika Profesi Pendidik*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Iskandar. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal, (online) Vol. 1 No. 2 (2012) ([https:// journal. unnes. ac.id/sju/index. php /eduman/article/view/821](https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/821), Diakses 4 Juni 2017).
- Iskandar, Z. 2012. *Psikologi Lingkungan*. Bandung:PT Refika Aditama
- Jayaweera, T. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England, *International Journal of Business and Management*; (Online) Vol. 10, No. 3; 2015 (<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/viewFile/43789/24892>, Diakses 11 juni 2017)

- Kiruja EK & Elegwa Mukuru. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Technical Training Institutions In Kenya Level. *International Journal of Advances in Management and Economics*, (Online), Vol.2 | Issue 4|73-82 (https://www.google.co.id/search?q=ffect+of+Motivation+on+Employee+Performance+In+Public+Middle+Level+Technical+Training+Institutions+In+Kenya&rlz=1C1CHMO_i_dID747ID748&oq=ffect+of+Motivation+on+Employee+Performance+In+Public+Middle+Level+Technical+Training+Institutions+In+Kenya&aqs=chrome..69i57.2172j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8, Diakses 4 Juni 2017)
- LPMP Sulawesi Tengah. 2017. *Hasil Uji Kompetensi Kepala Sekolah dan Pengawas Tahun 2015*, Provinsi Sulawesi Tengah
- Mahmud., Siregar, SH & Khoerudin,K. 2015. *Pendidikan Lingkungan Sosial Budaya*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, PA. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Mansyur, Rasyid H, Suratno. 2015. *Asesmen Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta:Pustaka Belajar
- Manullang, M. 2008. *Dasar – Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Martha Maliety.2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Pengawas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Menengah Di Maluku Tenggara Provinsi Maluku*. Makassar:UNM
- Misrania, Y. 2016. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kota Pagar Alam, (online) *Jurnal Ekonomia* ISSN : 1858 – 2451 VOL. 7 No. 1 Maret 2016 (http://www.google.com/search?q=jurnal+lingkungan+kerja+dikontrol+oleh+motivasi+kerja+&client=firefox-a&rls=org.mozilla:en-US:official&channel=np&prmd=ivns&ei=nQJrWe_rHMj_8QX5lbPAAw&start=20&sa=N, diakses 15 Juli 2017)
- Mustofa & Jasmani. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta:Ar-Ruzz Media
- Nur Shafini Mohd Said, dkk. 2015. Relationship between Employee Motivation and Job Performance: A Study at Universiti Teknologi MARA (Terengganu). *Mediterranean Journal of Social Sciences* (online), Vol. 6, No.4S2. (<http://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/viewFile/7124/6827>, di akses 11 November 2016)
- Paludi, S.2009. Edisi VI, Januari - Juni 2009. Identifikasi Dan Pengaruh Keberadaan Data Pencilan (Outlier) *Majalah Ilmiah Panorama Nusantara* (http://www.google.com/search?q=data+ekstrim+pada+penelitian&client=firefox-a&rls=org.mozilla%3Aen-US%3Aofficial&oq=data+ekstrim+pada+penelitian&gs_l=heirloom-serp.3...17421.29954.0.30342.29.29.0.0.0.290.4259.7j8j10.25.0....0...1.1.34.heirloom-serp.17.12.2189.AwjAcLicKwo, diakses 13 juli 2017)
- Pebrianto Eko Wicaksono. 2015. *Anggaran Pendidikan di APBN 2016 Cetak Sejarah* (Online), (<http://bisnis.liputan6.com/read/2356557/anggaran-pendidikan-di-apbn-2016-cetak-sejarah> di akses 15 November 2016).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya*. 2010. Jakarta: MENPAN.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. 2007. Jakarta: BSNP.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan. Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan. 2013
- Prasetyo B & Jannah LM. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015. *Buku Kerja Pengawas Sekolah*. Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan. Badan PSDM dan PMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Rahmawati. 2014. *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ruslan. No. 10 Tahun VI September, 2009. Validitas Isi. *Buletin Pa'biritta*, 19
- Sahilmi., Nazir, A., Mahdani. 2014. Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala (online)*. Volume 3, No.2, Mei 2014.
(<http://www.google.com/search?q=Pengaruh+Penggunaan+Sistem+Informasi+Dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Motivasi+Kerja+Serta+Dampaknya+Pada+Kinerja+Pegawai+Kantor+Kementerian+Agama+Kabupaten+Aceh+Barat+Daya.+Jurnal+Manajemen+Pascasarjana+Universitas+Syiah+Kuala+%28online%29.+Volume+3%2C+No.2%2C+Mei+2014.&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:en-US:official&client=firefox-a>, Diakses, 21 Mei 2017)
- Sappaile, B.I. 2007. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, No. Tahun ke-13, No. 066, Mei 2007
- Samson, G.N, Waiganjo, M & Koima, J. (2015). *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town (Online)*, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89*. (<https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v3-i12/9.pdf>, Diakses 27 Mei 2017)
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja & Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siahaan, A., Rambe, A. & Mahidin. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, (online), jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015:44-53 (https://scholar.google.co.id/scholar?safe=active&client=ms-alps-full_h533_b1-id&hl=in-ID&prmd=nisv&biw=360&bih=507&dpr=2&um=1&ie=UTF-8&lr&q=related:OlqwZ8D-sy_47M:scholar.google.com/, Diakses 4 Juni 2017)
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Sudjana, N. 2011. *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya Bagi Pengawas Sekolah*. Bekasi:Binamitra Publishing
- Sudjana. 2012. *Pengawas dan Kepengawasan*. Bekasi:Binamitra Publishing
- Suhardan, D. 2014. *Supervisi Profesional*. Bandung:Alfabeta
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suzanto, B, & Fitriasari, D. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta), (online) Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No.2, Oktober 2014 123-136 ISSN 2443=0633 (<http://www.google.com/search?client=firefox-a&rls=org.mozilla:en-US:official&q=jurnal+pengaruh+motivasi+terhadap+kinerja+pegawai+pdf&sa=X&ved=0ahUKEwjkrP-wofVAhVHO48KHY72Dr8Q1QIITCgA> 14 Juli 2017)
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta:Rajawali Pers
- Supardi. 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta:Change Publication Design
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Taniredja T & Mustafidah H. 2012. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung:Alfabeta
- Tim Prima Pena. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Terbaru*. Gita Media Press
- Uno, B & Lamatenggo, N. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uno, B. 2014. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uzonna, U. R.2013. Impact of motivation on employees' performance: Acase study of Credit West Bank Cyprus, *Journal of Economics and International Finance (online)*, Vol. 5(5), pp. 199-211, August, 2013 (<http://inventi.in/journal/article/impact/29/6943/human-resource/pi>), Diakses 4 Juni 2017)
- Wahab, AA. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung:Alfabeta
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta:Multi Pressindo
- Yufriawati & Agung, I. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta:Bestari Buana Murni