



PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU

Uli Uslihatul Auliya*, Partono Thomas, Lyna Latifah

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Agustus 2012
Disetujui September 2012
Dipublikasikan November 2012

Keywords:
teachers performance; headmasters supervision; teachers job motivation.

Abstrak

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kenyataan dilapangan masih ada masalah/kendala yang berkaitan dengan kinerja guru diantaranya, tidak semua guru mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara maksimal, dimana didalamnya tidak dimasukan nilai-nilai pendidikan karakter bangsa dan tidak terdapatnya Eksplorasi, Elaborasi, Konfirmasi dalam kegiatan inti pembelajarannya, bahkan masih ada guru yang tidak membuat RPP. Kemudian dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar, tidak semua guru menggunakan alat peraga/media dan berbagai model pembelajaran. Metode yang digunakanpun kurang bervariasi hanya ceramah dan tanya jawab. Selain itu masih ada guru yang belum melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Hal tersebut dikarenakan supervisi kepala sekolah belum dilaksanakan dengan tepat dan gurunya tidak memiliki motivasi kerja guru yang tinggi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : kinerja guru; supervisi kepala sekolah; motivasi kerja guru.

ABSTRACT

Teachers performance is a job result that reached by teacher in perform duty assignment that is charged to them. In Fact there are many problems / constraint that gets bearing with teacher performance, amongst those, not all teacher are develop Lesson Plan until maximal. where at in it don't at education point entries nation character and has no it Explorations, Elaboration, Confirmation in activity fundamental learning. Then in teaching and learning interaction performing, not all teacher are utilize media and a variety learning model. Method that is utilized is not variation, only discourse and question-answer. Besides it, extant teacher which haven't performed Action Research brazes. That thing because of headmaster supervision was not performed with best and teacher have not high job motivation. Problem formulation in this research is what exists positive influence headmaster supervision and teacher job motivation for economics-accountancy teachers performance in every SMA Negeri of Pemalang Regency whether simultan or partial.

Keywords: teachers performance; headmasters supervision; teachers job motivation.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

PENDAHULUAN

Menurut Herabudin (2009:22), pendidikan merupakan usaha yang bersifat mendidik, membimbing, membina, mempengaruhi, dan mengarahkan dengan seperangkat ilmu pengetahuan yang dapat dilakukan secara formal (di sekolah) maupun informal (di dalam keluarga dan lingkungan masyarakat). Dengan kata lain segala sesuatu yang dilakukan, dilihat, dan dialami oleh seseorang dalam kehidupan sehari-hari merupakan proses pendidikan. Herabudin (2009:23) mengungkapkan bahwa kegiatan dalam pendidikan, salah satunya, berkaitan langsung dengan para pendidik atau guru atau dosen yang merupakan unsur manusiawi dalam pendidikan. Para pendidik adalah figur manusia yang diharapkan kehadiran dan perannya dalam pendidikan, sebagai sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan.

Oleh karena itu, lembaga satuan pendidikan dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas yang mampu berpikir, bersikap, berperilaku dan mempunyai keterampilan sesuai dengan tuntutan zaman. Semua ini tentunya akan dapat terwujud apabila para lembaga satuan pendidikan dapat memilih dan menempatkan tenaga-tenaga kependidikan yang profesional.

Peraturan tentang guru dan dosen dalam Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 Tahun 2003, pasal 39 ayat 1 dan 2 dalam Mulyasa (2011:197-198), menyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Seperti yang tercantum dalam UU Sisdiknas tentang guru dan dosen pasal 39 ayat 1 dan

2 diatas, dapat dikatakan bahwa tugas yang harus ditanggung seorang guru tidaklah mudah. Seorang guru selain harus melaksanakan kewajiban yang digariskan dalam UU Sisdiknas tentang guru dan dosen, guru juga harus memenuhi standar kinerja guru yang ditetapkan pemerintah melalui Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), yang meliputi kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan (<http://www.bsnp-indonesia.org>. Data diakses pada tanggal 1 Februari 2012). Sedangkan kompetensi guru menurut Samana dalam Yamin dan Maisah (2010:7) adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Ketika seluruh standar kinerja guru yang ditetapkan BSNP telah dipenuhi, maka guru tersebut dianggap telah memiliki kinerja yang baik. Yamin dan Maisah (2010:87) menyebutkan bahwa kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil wawancara pada tanggal 24-28 dengan 8 guru Ekonomi-Akuntansi di 3 sekolah di Kabupaten Pemalang, ditemukan masalah atau kendala yang berkaitan dengan kinerja guru diantaranya, tidak semua guru mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara maksimal. Hal tersebut terlihat dari sederhananya RPP yang dibuat, dimana didalamnya tidak dimasukan nilai-nilai pendidikan karakter bangsa dan tidak terdapatnya Eksplorasi, Elaborasi, Konfirmasi (EEK) dalam kegiatan inti pembelajarannya, bahkan masih ada guru yang

tidak membuat RPP atau membuat perencanaan ketika akan melakukan pembelajaran, sehingga guru mengajar tanpa persiapan. Kemudian dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar, tidak semua guru menggunakan alat peraga/media dan berbagai model pembelajaran. Metode yang digunakanpun kurang bervariasi hanya ceramah dan tanya jawab. Selain itu masih ada guru yang belum melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dengan alasan pengerjaan PTK membutuhkan waktu yang tidak sebentar dan proses pengerjaannya yang tidak mudah.

Mulyasa (2007:227) menyebutkan bahwa sedikitnya ada sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain: dorongan untuk bekerja (motivasi kerja), tanggung jawab terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian kepala sekolah melalui supervisi, hubungan interpersonal dengan sesama guru, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan. Namun agar penelitian ini dapat lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi pada aspek supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

Unruh dan Turner menyatakan bahwa supervisi sebagai sebuah proses sosial dari stimulasi, pengasuhan, dan memprediksi pengembangan profesional guru (Depdiknas, 2010:12). Sedangkan menurut Sahertian (2008:19), supervisi adalah usaha memberi layanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan supervisi sangat penting, namun sering kali terabaikan. Terbukti dari hasil wawancara, ditemukan masalah atau kendala yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisinya. Guru menuturkan idealnya dalam satu semester kepala sekolah mengadakan kunjungan kelas minimal satu kali, namun dalam kenyataannya tidak mesti diadakan kunjungan kelas setiap satu semester-nya karena banyaknya tugas kepala sekolah yang harus dilakukan. Selanjutnya dalam pelaksanaan peninjauan perangkat pembelajarannya, kepala sekolah hanya menanyakan kelengkapannya saja, tidak diteliti atau dikoreksi dan tidak ada tindak lanjut seperti pemberian solusi atau pembinaan, sehingga masih banyak guru belum mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara maksimal.

Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik (Hasibuan, 2010:94). Dengan demikian motivasi kerja guru adalah dorongan baik dari dalam

maupun luar diri seseorang guru yang membuat semangat untuk bekerja. Hasil wawancara dengan beberapa siswa di 3 sekolah, menunjukkan bahwa guru kurang termotivasi dalam mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Siswa menuturkan masih sering terjadi jika sudah waktunya mengajar guru masih ada di kantor, jika perwakilan kelas menjemput ke kantor, guru baru masuk kelas dan mengajar. Tidak hanya itu, jika Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) belum berakhir, guru sudah mengakhirinya dan meninggalkan kelas. Dengan keadaan guru yang demikian dapat disimpulkan bahwa guru tersebut tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Belum maksimalnya kinerja guru tersebut disebabkan oleh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang belum tepat, sehingga fungsi supervisi untuk mengontrol kerja guru tidak terlaksana, selain itu guru juga tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan memiliki motivasi kerja tinggi, maka ia akan bekerja dengan senang hati atau tidak terpaksa, yang akhirnya membuat kinerja guru tersebut meningkat. Sebagai dampak dari meningkatnya kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkatkan pula kualitas lulusan sekolah tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Jaya baik secara simultan maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Pematang Jaya dari 11 SMA Negeri yang ada di kabupaten Pematang Jaya yang berjumlah 33 guru. Dalam menentukan sampel menggunakan tabel jumlah sampel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dalam buku Sugiyono (2008:87). Berdasarkan tabel tersebut, dari populasi 33 dan taraf kesalahan 5% diperoleh jumlah sampel sebanyak 32 responden.

Kemudian teknik pengambilan sampelnya menggunakan *area sampling*. Teknik sampling ini digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misal penduduk dari suatu negara, propinsi atau kabupaten. Untuk menentukan penduduk mana

yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2008:83).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif presentase dan analisis inferensial yang meliputi uji prasyarat regresi linier berganda yaitu uji normalitas dan uji linieritas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis yang meliputi uji simultan, koefisien determinasi ganda (R^2), uji parsial dan koefisien determinasi parsial (r^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan deskriptif presentase, variabel supervisi kepala sekolah masuk dalam kategori cukup baik, variabel motivasi kerja guru masuk dalam kategori cukup dan variabel kinerja guru masuk dalam kategori cukup baik. Pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* dan grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai signifikansinya, jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2009:147). Dari hasil pengujian *kolmogorov smirnov* diperoleh nilai sig $0,753 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sedangkan dengan menggunakan grafik P-Plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil uji linieritas nilai signifikansi dari masing-masing pengujian $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa hubungan antara X1 dan X2 dengan Y bersifat linier.

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisa dalam penelitian memenuhi asumsi klasik atau tidak. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel bebasnya terjadi hubungan/korelasi. Antara variabel bebas dikatakan multikolinieritas apabila toleransi $> 0,10$ dan VIF < 10 (Ghozali, 2009:95). Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF untuk variabel supervisi kepala sekolah sebesar 1,514 dibawah 10 dan nilai toleransi 0,661 diatas 0,10. Selanjutnya untuk variabel motivasi kerja guru VIF sebesar 1,514 dibawah 10 dan nilai toleransi 0,661 diatas 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji heteroskedastisitas dengan

menggunakan uji glejser menunjukkan probabilitas signifikansi variabel independen (supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru) $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Di samping menggunakan uji glejser, penelitian ini juga menggunakan grafik *Multivariate Standardized Scatter Plot*. Dari grafik *Scatterplot* menunjukkan pola titik-titik yang menyebar di sekitar nol. Jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum model persamaan regresi linier berganda dituliskan, berikut ini akan diuraikan terlebih dahulu pengujian terhadap hipotesis statistik (H_0) yang diajukan dalam penelitian ini, diterima atau ditolaknya H_0 akan menentukan penerimaan ataupun penolakan terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji F), koefisien determinasi ganda (R^2), uji parsial, dan koefisien determinasi parsial (r^2). Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diperoleh dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, yang artinya H_a diterima. Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris diterima.

Besarnya adjusted R^2 adalah 0,702. Hal ini berarti 70,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, sedangkan sisanya ($100\% - 70,2\% = 29,8\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan positif antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, yang artinya H_a diterima. Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris diterima. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru (r^2) adalah $(0,415)^2 \times 100\% = 17,22\%$.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji parsial diperoleh t_{hitung} 5,317 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, yang artinya Ha diterima. Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris diterima. Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru (r^2) adalah $(0,703)^2 \times 100\% = 49,42\%$.

Persamaan regresi yang terbentuk dari tabel adalah $\hat{Y} = 3,947 + 0,332 X_1 + 0,686 X_2$. Model regresi tersebut mengandung arti:

Jika supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru sama dengan nol (0), maka kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris akan menjadi sebesar 3,947.

Jika terjadi kenaikan satu point supervisi kepala sekolah akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,332 apabila motivasi kerja guru dianggap tetap.

Jika terjadi kenaikan satu point motivasi kerja guru akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,686 apabila supervisi kepala sekolah dianggap tetap.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di 11 SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris, pemahaman guru tentang kurikulum baru sudah baik. Sebelum melaksanakan KBM, guru selalu membuat Rencana Pembelajaran (RPP) berdasarkan kurikulum yang ada. Dengan membuat RPP, proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang dilaksanakan menjadi lebih terarah, sehingga hasil dari pembelajaran yang dilakukan bisa optimal. Guru juga memasukkan nilai-nilai pendidikan karakter bangsa dalam RPP yang dibuat agar proses KBM yang dilakukan tidak hanya materi saja, tetapi nilai karakter bangsa juga diajarkan kepada siswa. Dengan pemahaman guru terhadap kurikulum yang berlaku dapat menjadikan kinerja guru lebih optimal.

Kegiatan supervisi lainnya adalah mengadakan bimbingan tentang metode dan teknik evaluasi pembelajaran. Dengan adanya bimbingan tentang metode pembelajaran dan teknik evaluasi pembelajaran oleh kepala sekolah, guru dapat memaksimalkan kinerjanya. Selain mengadakan bimbingan metode dan teknik evaluasi pembelajaran, kepala sekolah juga mengadakan peninjauan rencana pembelajaran (RPP) guru. Peninjauan RPP ini membuat guru disiplin dalam menyusun rencana pembelajaran dan tidak hanya *copy-paste* RPP tahun sebelumnya, sehingga kinerja guru tersebut menjadi lebih baik.

Teknik supervisi selanjutnya yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah rapat-rapat pembinaan. Berdasarkan data yang diperoleh, kepala sekolah SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris telah mengadakan rapat-rapat pembinaan baik yang dilaksanakan satu bulan sekali secara periodik maupun yang dilaksanakan setiap satu minggu sekali melalui *briefing*. Dengan mengadakan rapat-rapat pembinaan, kinerja guru dapat selalu terkontrol sehingga dapat menumbuhkan kinerja yang lebih baik lagi.

Untuk kegiatan diluar mengajar, guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris telah mengikuti MGMP dengan rutin. Dengan ikut sertanya guru dalam kegiatan MGMP, guru dapat saling bertukar pikiran dan pengalaman di sekolah masing-masing sehingga berdampak pada meningkatnya proses belajar mengajar. Karena terjadi peningkatan proses belajar, maka kinerja gurupun ikut meningkat. Kegiatan diluar mengajar lainnya adalah pendidikan dan latihan (diklat). Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris juga telah mengikuti Pendidikan dan Latihan (diklat) yang diadakan baik di tingkat daerah maupun tingkat nasional, sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Indikator yang pertama variabel motivasi kerja guru adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan fisik merupakan hal yang penting dalam memotivasi guru guna meningkatkan kinerja mereka. Terbukti guru-guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris menyatakan gaji atau penghasilan yang diperoleh saat ini dapat membuat guru lebih semangat dalam bekerja. Guru juga menyatakan fasilitas kerja yang disediakan oleh sekolah sangat mendorong semangat kerja guru. Guru yang semangat dalam bekerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru tersebut.

Guru selama bekerja menyatakan telah mendapat perlindungan dari perasaan takut, tekanan, dan cemas. Dengan perlindungan secara psikis tersebut, guru dapat berkonsentrasi meningkatkan kinerjanya. Lingkungan di sekitar sekolah juga telah membuat para guru merasa nyaman dalam bekerja. Dengan lingkungan yang tenang, jauh dari kebisingan dan nyaman guru dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Untuk kebutuhan kasih sayang, guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pematang Liris menyatakan keberadaan mereka selama ini telah diterima dengan baik oleh peserta didik, sesama pendidik, pemimpin dan masyarakat. Rekan kerja juga telah bersimpatik dan bersahabat kepada guru, baik rekan kerja dari sesama guru maupun staf TU. Kerjasama dengan guru lain

dalam melaksanakan tugas telah terjalin dengan baik sehingga dapat membuat guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Dengan kebutuhan kasih sayang guru yang telah terpenuhi dengan baik maka kinerja guru juga dapat lebih optimal.

Kebutuhan selanjutnya yang mendorong guru bersemangat dalam bekerja adalah kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan oleh guru sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja guru. Menurut hasil penelitian bahwa penghargaan atas prestasi kerja dari seorang kepala sekolah dapat mendorong guru untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut dilakukan kepala sekolah dengan memberikan *reward* kepada guru berprestasi dan guru teladan di sekolah. Selain prestasi, kemampuan guru atau dalam hal ini kelebihan seorang guru juga harus mendapat pengakuan dari teman-teman sekerja sehingga guru terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kebutuhan terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan data yang diperoleh, guru mempunyai keinginan dapat menguasai keterampilan lebih berbasis teknologi informatika yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas maupun sebagai alat proses belajar mengajar. Dengan keinginan yang kuat dari para guru dalam mengikuti perkembangan teknologi, maka dapat memudahkan proses belajar mengajar dan pemahaman peserta didik sehingga hasil kinerja guru meningkat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan tingginya keinginan dan peluang guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman seorang guru semakin baik pula kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang baik secara parsial maupun simultan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Prof. Dr. H. Soedijono Sastroatmodjo, M.Si., Rektor Universitas Negeri Semarang.

Drs. S. Martono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Dra. Nanik Suryani, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Kepala Dindikpora yang telah memberi ijin penelitian di SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang.

Kepala Sekolah SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang yang telah memberikan ijin penelitian di SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang

Seluruh guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Standar Nasional Pendidikan RI. *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. <http://www.bsnp-indonesia.org>. (1 Februari 2012).

Depdiknas. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidikan. 2010. *Materi Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kemampuan Pengawas Sekolah (Program APBNP2010)*. Jakarta.

Ghozali. Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herabudin. 2009. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Mulyasa. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

-----, 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sahertian, Piet. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2008. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.