

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoretis

2.1.1 Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi yang sering dilakukan dan umum pada satuan pendidikan adalah supervisi akademik.

Supervisi akademik menurut C.D Glickman (1995: 23) yaitu bahwa: Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

Menurut Arikunto (2004: 5-13) mengemukakan supervisi akademik bahwa: “Supervisi akademik adalah yang menitik beratkan pada masalah dalam pembelajaran.”

Sedangkan Robert J. Alfonso, G.R. Firth, dan R.F, Neville (1981), bahwa ada tiga pokok (kunci) pengertian supervisi akademik, yaitu:

1. Supervisi akademik harus secara langsung memengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran karena supervisi akademik berimplikasi pada peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran,
2. Perilaku supervisi dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara *official* sehingga dapat dilihat dengan jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut didesain bersama oleh *supervisor* dan guru sehingga menjadi tanggung jawab bersama terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu,
3. Tujuan akhir tujuan supervisi akademik ialah untuk membantu guru agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya.

Dari berbagai pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa pada dasarnya supervisi akademik kegiatan supervisi untuk membantu pendidik dalam melakukan proses pembelajaran. Membantu dari segi strategi atau pendekatan dan metode tertentu yang tepat dalam melakukan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan lebih khusus pembelajaran.

Menurut T.J.Sergiovanni ada tiga tujuan supervisi akademik sebagai berikut:

- 1) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam memahami akademik, mengelola kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya, dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu,
- 2) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah. kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas saat guru sedang belajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya. Memonitor disini bukan untuk mencari kesalahan guru tetapi untuk pengendalian dan peningkatan kualitas kinerja guru,
- 3) Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkankemampuannya sendiri, dan mendorong guru agar memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Asnawir (2007: 8), usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam rangka pelaksanaan supervisi adalah sebagai berikut:

- a. Membangkitkan dan merangsang semangat guru-guru dan pegawai sekolah dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya
- b. Berusaha mengadakan dan melengkapi perlengkapan termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses mengajar
- c. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar mengajar yang baik

- d. Membina kerjasama yang baik dan harmonis antara guru-guru dan pegawai sekolah

Berusaha mempertinggi mutu pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan workshop, seminar, *in service training*, dan lainnya.

2.1.2 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Supervisi sesungguhnya dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan staf dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Menurut Mulyasa (2011) dalam bukunya *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* menyebutkan bahwa pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi akademik, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Salah satu supervisi yang populer adalah supervisi akademik, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Supervisi yang diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada ditangan tenaga kependidikan,
- b. Aspek yang di supervisi berdasarkan usul guru yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- c. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah,

- d. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru,
- e. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru dari pada memberi saran dan pengarahan,
- f. Supervisi akademik sedikitnya memiliki tiga tahap yaitu, pertemuan awal, pengamatan dan umpan balik,
- g. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan,
- h. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

Komunikasi antara kepala sekolah dan guru dikatakan efektif apabila guru benar-benar menerima supervisi akademik sebagai upaya pembinaan kemampuannya. Dalam upaya ini berkomunikasi yang harus diterapkan oleh kepala sekolah meliputi tujuh sikap, yaitu menurut Jamal Madhi (2004: 104-105):

- a. Cekatan (*mubadarah*),
- b. Kecepatan (*sur'ah*),
- c. Ketekunan (*mutsabarah*),
- d. Flessibilitas (*murunah*),
- e. Penguasaan (*saitharah*),
- f. Kemampuan untuk memerhatikan (*ishgha*),
- g. Peminimalan tenaga.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi

Menurut Purwanto (2004: 118), ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi, antara lain:

- 1) Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada,
- 2) Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah,
- 3) Tingkatan dan jenis sekolah,
- 4) Keadaan para guru dan pegawai yang tersedia,
- 5) Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri.

Maka berhasil tidaknya seorang kepala sekolah dalam menjalankan supervisi banyak pertimbangan dari berbagai pihak tidak hanya didalam sekolah tetapi sekitar sekolah pun harus dipertimbangkan. Sehingga dalam melaksanakan supervisi harus disesuaikan dengan pihak bersangkutan agar tidak merugikan pihak-pihak tersebut.

2.1.4 Motivasi Kinerja

Menurut Usman (2008:245) mengungkapkan bahwa “motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Robbins dalam Riduwan (2010: 147) berpendapat bahwa:

“Motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.”

Menurut Hasibuan, Malayu SP (2010:95), mengemukakan motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari berbagai pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang agar dapat mendorong gairah kerja seseorang untuk mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi seorang guru sangat berpengaruh pada kinerja yang akan dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja seseorang dapat timbul pula dari luar ataupun dari dalam seseorang.

Berdasarkan pendapat Uno (2010:29-34) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi di bagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakan,
- b. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Sayuti, (2006) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Faktor internal adalah yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, terdiri dari:
 - a. Kematangan pribadi, yaitu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.
 - b. Tingkat pendidikan, biasanya akan lebih termotivasi karena sudah memiliki wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah pendidikannya. Demikian juga sebaliknya jika pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.
 - c. Keinginan dan harapan pribadi, seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
 - d. Kebutuhan, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi bekerja keras.
 - e. Kelelahan dan kebosanan, mempengaruhi gairah dan semangat kerja.

- f. Kepuasan kerja, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

2) Faktor eksternal adalah yang berasal dari luar diri (*environent factors*), terdiri dari:

- a. Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.
- c. Supervisi yang baik menuntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai keinginan organisasi.
- d. Ada jaminan karier (penghargaan atas prestasi), perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri.
- e. Status dan tanggung jawab, seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Sehingga status dan krdudukan merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

Maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu terbagi menjadi dua antara lain faktor internal yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau kesadaran individu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu misalnya dari berbagai pihak yang bersangkutan pada pekerjaannya dan keberlangsungan hidupnya.

2.1.6 Kinerja Guru

Mangkunegara (2010:9) mengemukakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kane dalam Abd. Madjid (2016:10) “kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.”

Menurut Uno (2014: 86) “kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.”

Dari berbagai pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah keprofesionalan seorang guru dalam mengerjakan pekerjaannya dengan terencana yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang sesuai harapan yang ditetapkan pihak sekolah. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru serta moral yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Mangkunegara (2007:67) mengemukakan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan,
Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Apabila seorang pegawai memiliki

kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya.

2) Faktor motivasi.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Faktor motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Robbins & Judge, (2012: 281) dalam Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) mengemukakan kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: “Kemampuan (*ability*), Motivasi (*motivation*), Kesempatan (*opportunity*).”

Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Menurut Mulyasa (2009:139), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya adalah:

- 1) sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- 4) Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan.
- 5) Hubungan industrial, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- 9) Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab

untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

- 10) Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.
- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas.
- 12) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Peningkatan kinerja guru juga didorong oleh berbagai faktor dari internal maupun eksternal seorang guru, seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa (2007:227) yaitu:

- 1) Dorongan untuk bekerja
Kecenderungan dan intensitas perbuatan seseorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri orang yang bersangkutan.
- 2) Tanggung jawab terhadap tugas
Tanggung jawab guru merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru yang bertanggung jawab, akan berusaha melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.
- 3) Minat terhadap tugas
Minat guru terhadap pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, berarti dalam diri guru terdapat perasaan suka atau tidak suka untuk mengembangkan atau tidak rencana pelaksanaan pembelajaran setiap akan melakukan pembelajaran, dan meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 4) Penghargaan atas tugas
Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga, dan tanggung jawab terhadap tugas tugas yang diberikan.
- 5) Peluang untuk berkembang
Motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.
- 6) Perhatian dari kepala sekolah
Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam

meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

- 7) Hubungan interpersonal sesama guru
Hubungan interpersonal sesama guru dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial disekitarnya, disamping hasil perubahan yang bersifat fisik, seperti suasana kerja, dan kondisi fisik gedung sekolah.
- 8) Adanya pelatihan
Melalui pelatihan yang berupa kegiatan MGMP, penataran, seminar, dll diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran (effective teaching).
- 9) Kelompok diskusi terbimbing
Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.
- 10) Layanan perpustakaan
Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku dan sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.

Dari beberapa faktor-faktor tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu, misalnya kemampuan diri sendiri terhadap pekerjaan sesuai dengan keinginan dan keahliannya, dan ada dorongan dari kebutuhan hidupnya. Faktor eksternal berasal dari luar, misalnya lingkungan sekitar sebagai dorongan atau rangsangan dari berbagai pihak sebagai dukungan, hubungan dengan sesama pekerja yang harmonis termasuk kepala sekolah yang memberikan kepercayaan akan mendorong semangat kerja guru, dan fasilitas yang memadai.

2.2 Kajian Empirik Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Kajian Empirik Penelitian Sebelumnya

Nama	Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Reza Ahmadiansah	2016	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru	Penelitian ini ditujukan untuk menguji efek motivasi dan kepuasan bekerja pada kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga dengan total sampel sejumlah 52 guru. Dari analisis data menunjukkan bahwa efek motivasi dan kepuasan bekerja pada kinerja guru di SMK Muhammadiyah Salatiga adalah signifikan dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Fvalue of 6,378, dengan kontribusi efektif sebesar 20,7%.
Edi Supriono	2014	Supervisi Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang mencakup persiapan mengajar, penggunaan metode dan instrumen, dan penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi tingkat ketepatannya dalam kategori “baik”; (2) Kinerja guru yang mencakup penyusunan RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran tingkat ketepatannya dalam kategori “baik”; dan (3) pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru.
Rizalil Alfhan	2013	Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja	Berdasarkan statistika menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan

		Guru, dan Kinerja Guru	motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Dan kontribusi persial dari pendidikan sebesar 11,97%, pelatihan sebesar 13,39%, dan motivasi kerja guru 23,32%.
Happy Purwaningsih	2012	Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru	Hasil penelitian dengan media angket yang melibatkan guru-guru SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan dengan pendekatan populasi seluruh guru ekonomi/akuntansi yang berjumlah 49 guru, yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan secara simultan, dimana dari uji F diperoleh nilai sig untuk variabel supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) $0,000 < 0,05$, sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi simultan (R ²) diperoleh hasil sebesar 41,1%.
Roslina Septiana	2013	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru	Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-f didapatkan nilai Fhitung > Ftabel ($20.574 > 3.120$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.000. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai thitung >

			ttabel ($2.468 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0,016. Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai thitung $>$ ttabel ($3.294 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.002.
SAEPUDIN	2012	Supervisi Akademik, dan Kinerja Guru	Hasil uji korelasi dan regresi bahwa variabel bebas (supervisi akademik) dalam penelitian ini ada hubungan dan mempengaruhi variabel terikat (kinerja guru) secara signifikan sebesar 58,8% di Guligas 2 Sliyeg.

2.3 Kerangka Pemikiran

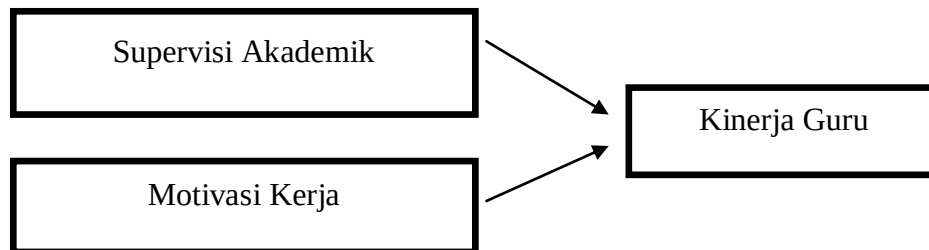
Kegiatan belajar mengajar di dalam kelas merupakan perwujudan dari tujuan pembelajaran di sekolah. Baik buruknya pelaksanaan pembelajaran di sekolah dalam hal ini proses belajar mengajar di kelas tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola kelas dan bagaimana melaksanakan pembelajaran yang baik. Sehingga keberadaan guru yang professional dan memiliki kinerja yang baik sangat diperlukan untuk dapat menciptakan pembelajaran yang efektif.

Menurut Saondi, 2010:20 kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran. Dimana didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang

diharapkan dapat terwujud. Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya motivasi yang tinggi baik secara internal dan eksternal. Berdasarkan teori motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru menurut Mulyasa (2007: 227) kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu: dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja memenuhi kebutuhan, dan minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru diduga sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu tugas kepala sekolah adalah supervisi pendidikan yang secara langsung membantu dalam pengajaran untuk mengoptimalkan kompetensi kinerja guru. Diperkuat oleh teori supervisi akademik yang mempengaruhi kinerja guru yang dikemukakan oleh Robert J. Alfonso, G.R. Firth, dan R.F. Neville (1981), bahwa supervisi akademik yang dilakukan atau layanan oleh kepala sekolah sebagai manajer organisasi dan supervisor secara langsung memengaruhi dan mengembangkan peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran, membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara *official* sehingga dapat dilihat waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan, dan untuk membantu guru agar semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa diduga Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA di Kota Tasikmalaya, sehingga alur pemikiran dalam penelitian ini dapat diilustrasikan seperti pada gambar 2.1:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Guru Ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya

2.4 Hipotesis

Menurut Riduawan (2011:9) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang dijabarkan dari landasan teori dan masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho: Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya.
 Ha: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya.
2. Ho: Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya.

Ha: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya.

3. Ho: Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya.

Ha: Diduga ada pengaruh yang signifikan pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya.