

## **LAPORAN PENELITIAN**

### **ANALISIS KINERJA GURU AKUNTANSI SMK BISNIS DAN MANAJEMEN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA APLIKASI TEORI HIRARKHI KEBUTUHAN MENURUT MASLOW**

Oleh  
M. Djazari, M.Pd  
Drs. Pardiman  
Sukanti, M.Pd  
Siswanto, M.Pd  
Arga Lacopa

PENELITIAN INI DIBIAYAI DENGAN DANA DIPA FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
SK DEKAN FE UNY NOMOR: 62 TAHUN 2012, TANGGAL 4 APRIL 2012  
SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN PENELITIAN  
NOMOR: 593/UN34.18/PL/2012, TANGGAL 19 APRIL 2012

---

JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2012

## **ANALISIS KINERJA GURU AKUNTANSI SMK BISNIS DAN MANAJEMEN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA APLIKASI TEORI HIRARKHI KEBUTUHAN MENURUT MASLOW**

### **ABSTRAK**

**Oleh**

**M. Djazari M.Pd, Drs.Pardiman, Sukanti M.Pd, Siswanto M.Pd, Arga Lacopa**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) tingkat kinerja guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) mengetahui tingkat motivasi guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta, (3) mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Subjek dalam penelitian ini adalah guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah bersertifikat pendidik. Data yang dapat dikumpulkan sebanyak 46 orang guru. Penelitian ini menggunakan desain survei. Populasinya adalah seluruh guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampelnya adalah guru yang sudah bersertifikat pendidik. Sesuai dengan tujuan penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan persentase dan analisis regresi sederhana.

Secara keseluruhan kinerja guru sebesar 85,23%. Sebanyak 65,22% tingkat kerjanya sangat tinggi, 32,61% tinggi, 2,17% cukup dan tidak ada yang rendah. Kompetensi pedagogik menunjukkan sebanyak 63,04% tingkat kerjanya sangat tinggi, 36,96% tinggi, tidak ada yang cukup dan rendah. Ditinjau dari aspek kompetensi kepribadian sebanyak 78,26% tingkat kerjanya sangat tinggi, 21,74% tinggi, tidak ada yang cukup dan rendah. Dari aspek kompetensi sosial sebanyak 67,39% tingkat kerjanya sangat tinggi, 32,61% tinggi, tidak ada yang cukup dan rendah. Ditinjau dari kompetensi profesional sebanyak 21,74% tingkat kerjanya sangat tinggi, 58,70% tinggi, 17,39% cukup dan 2,17% rendah.. Sebanyak 45,65% tingkat motivasi sangat tinggi, 54,35% tinggi, tidak ada yang tingkat motivasinya cukup dan rendah. Ditinjau dari masing-masing tingkat pemenuhan kebutuhan menurut Maslow menunjukkan: tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologis sebanyak 21,74% sangat tinggi, 73,91% tinggi, 4,35 cukup dan tidak ada yang tingkat rendah. Sebanyak 32,61% tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman sangat tinggi, 63,04% tinggi, 4,35 cukup dan tidak ada yang tingkat pemenuhannya rendah. Sebanyak 41,70% tingkat pemenuhan kebutuhan sosial sangat tinggi, 58,70% tinggi, tidak ada yang cukup dan rendah. Sebanyak 39,13% tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri sangat tinggi, 60,87% tinggi, 4,35 cukup dan tidak ada yang tingkat rendah. Sebanyak 39,13% tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri sangat tinggi, 60,87% tinggi, dan tidak ada yang tingkat cukup dan rendah. Korelasi antara motivasi dengan kinerja guru sebesar 0,481 dan koefisien determinasi sebesar 0,214. Persamaan garis regresi adalah  $Y = 1,436 + 0,481 x$ .

**Kata kunci:** kinerja guru, hirarkhi kebutuhan menurut Maslow

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumberdaya manusianya, dan indikator sumberdaya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Tingkat pendidikan di masyarakat sangat dipengaruhi oleh guru. Peran guru sangat strategis karena guru merupakan ujung tombak akan terjadinya perubahan khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran merupakan salah satu komponen kinerja guru. Oleh sebab itu keberhasilan pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Bila diamati di lapangan, bahwa sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru dapat terlihat dari rasa tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Berkaitan dengan kinerja guru di kelas, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu: kegiatan pembelajaran di kelas yang meliputi perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Menurut Noto Atmojo dalam Diknas (2010) kinerja seseorang dapat dipengaruhi

beberapa faktor yaitu: *ability, capacity, held, incentive, invironment*, dan *validity*. Sementara menurut Mithcell dalam Diknas (2008) motivasi dan abilitas adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

Menurut Rusman (2011) 80-90% prestasi kerja bergantung pada motivasinya untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya. Motivasi kerja 50% tergantung pada kondisi sosial, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10% bergantung pada kondisi-kondisi fisik.

Menurut Teori Hirarkhi Kebutuhan dari Maslow, kebutuhan manusia tersusun dalam hirarkhi mulai hirarkhi kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau yang paling tinggi tingkatannya. Kebutuhan tersebut adalah: kebutuhan fisiologis merupakan hirarkhi kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makanan, minuman, perumahan. Apabila kebutuhan fisiologis relatif telah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Kebutuhan penghargaan meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hirarkhi kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya tingkat kinerja guru dan faktor penentu kinerja guru secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian Ismani dkk (2010) menunjukkan kinerja guru dilihat dari kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran sebesar 50,00% guru sangat memahami sistem penilaian dan 50,00% sisanya pada tingkat memahami, sementara agar guru mampu melaksanakan evaluasi secara tepat, cermat guru harus sangat memahami sistem penilaian.

Berdasarkan wawancara dengan guru-guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen, kenaikan pangkat dari golongan IV a ke IV b menunjukkan kinerja yang rendah karena masih banyak guru Akuntansi SMK ini yang belum mengusulkan kenaikan pangkat/golongan tersebut meskipun sudah cukup lama menduduki pangkat/golongan tersebut. Banyak alasan yang dikemukakan antara lain: tidak mampu menulis karya ilmiah, tidak dapat melakukan penelitian pada hal guru sudah sering mengikuti pelatihan penulisan karya ilmiah maupun penelitian tindakan kelas. Meskipun seorang guru sudah biasa mengikuti pelatihan, namun selesai pelatihan ini tidak ditindaklanjuti dengan berbagai alasan, mungkin perencanaan pelatihan yang kurang matang atau dukungan dari pihak sekolah yang kurang optimal.

Berdasarkan wawancara pada sebagian guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta, menunjukkan masih ada guru yang tidak menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dalam kegiatan pembelajaran, mereka akan menyusun RPP jika ada tujuan lain misalnya ada supervisi dari pengawas, untuk kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan sertifikasi guru. Banyak alasan mengapa mereka tidak menyusun RPP antara lain adanya kesibukan, materi sudah hafal, menganggap sama gajinya antara yang menyusun RPP dengan yang tidak menyusun RPP. Selain itu diperoleh informasi masih ada sebagian guru yang belum memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dan mengembangkan diri.

Berdasarkan pengamatan masih ada sebagian guru yang kurang disiplin dalam kegiatan pembelajaran, hal ini nampak saat bel tanda masuk sudah berbunyi mereka masih berada di ruang guru pada hal ada jadwal mengajar.

Masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal karena mereka merasa lebih terfokus pada pemenuhan kebutuhan pokok, sehingga tidak ada waktu untuk pengembangan profesinya. Pemerintah sudah berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan profesi guru bagi

yang sudah memenuhi persyaratan, namun di lapangan masih ada yang menunjukkan kinerjanya belum maksimal.

Seseorang memilih jabatan guru karena adanya motivasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Berdasarkan teori Maslow, orang di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Terdapat lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Permasalahan dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya secara nyata motivasi dari guru-guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas dalam penelitian ini ingin diketahui tingkat kinerja guru, tingkat motivasi guru, dan apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **B. Identifikasi Masalah.**

1. Kenaikan pangkat dari Golongan IV a ke golongan IV b tidak selancar seperti kenaikan golongan dari III a ke IV a dengan alasan tidak mampu menulis karya ilmiah sementara karya ilmiah merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi.
2. Belum semua guru menyusun RPP saat akan mengajar dengan berbagai alasan sementara RPP merupakan salah satu indikator kinerja guru.
3. Kedisiplinan melaksanakan pembelajaran menunjukkan kurang karena saat bel tanda masuk ke kelas masih ada sebagian guru yang seharusnya mengajar tetapi masih berada di ruang guru.
4. Alat evaluasi yang disusun oleh guru masih belum bervariasi kecenderungan hanya tes tertulis sementara untuk pembelajaran akuntansi, belum cukup mewakili karena ada aspek psikomotor
5. Sebagian guru sudah merasa cukup puas dengan terpenuhinya kebutuhan pokok sehingga tidak termotivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini dibatasi pada permasalahan Kinerja Guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Motivasi Guru difokuskan pada teori Hirarkhi Kebutuhan menurut Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimanakah tingkat Motivasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap peningkatan Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta?

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mendeskripsikan tingkat Motivasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap peningkatan Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoretis memberikan informasi dan memperkaya khasanah teori khususnya aplikasi Teori Hirarkhi Kebutuhan menurut Maslow
2. Secara praktis hasil penelitian ini akan membantu meningkatkan kinerja guru. Apabila ternyata kinerja guru rendah maka untuk meningkatkannya dapat dilakukan dengan memanipulasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

### **G. Definisi Operasional**

Kinerja guru dapat ditunjukkan oleh kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional secara terintegrasi. Kinerja guru yang meliputi empat kompetensi dengan indikator kompetensi guru adalah sebagai berikut: 1) Mengenal karakteristik peserta didik, 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) Pengembangan kurikulum, 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik, 5) Pengembangan potensi peserta didik, 6) Komunikasi dengan peserta didik, 7) Penilaian dan evaluasi, 8) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, 9) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, 10) Etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, 11) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, 12) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, 13) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, 14) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu dalam hal ini adalah kebutuhan menurut Teori Maslow yang meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis: gaji, kondisi kerja yang menyenangkan, kafetaria. Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Kebutuhan sosial: berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, perkumpulan olah raga. Kebutuhan penghargaan: dapat berupa bonus, piagam penghargaan, jabatan, tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri: senang akan tugas-tugas yang menantang keahliannya dan kemampuannya dapat berupa prestasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk berkreasi, tantangan tugas, kemajuan dalam berorganisasi.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Kajian Pustaka**

#### **1. Kajian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Guru sebagai pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik bukan hanya sekedar tuntutan pekerjaan tetapi lebih ke panggilan jiwa.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen prinsip profesionalitas guru meliputi:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- c. Memiliki kompetensi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas

Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi terintegrasi dalam kinerja guru. Berikut ini akan diuraikan masing-masing kompetensi.

**a. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek moral, emosional dan intelektual. Kriteria kompetensi pedagogik meliputi:

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Melakukan penilaian proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

**b. Kompetensi Kepribadian**

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Kriteria kompetensi kepribadian meliputi:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat

- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung kode etik profesi guru

**c. Kompetensi Sosial**

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kompetensi sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain

#### **d. Kompetensi Profesional**

Menurut Diknas (2008) Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Kompetensi atau kemampuan profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- 1) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.
- 2) Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multi media sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain sesuai dengan konteks materinya.
- 3) Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana

menerapkan apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.

- 4) Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Berikut ini adalah kriteria kompetensi profesional.

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- 2) Menguasai standar kompetensi dan mempererat dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

Seperti sudah diuraikan di atas bahwa kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kinerja guru di kelas dapat ditunjukkan oleh: kemampuan dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran, dan evaluasi.

#### a. **Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) Diknas (2009) menjelaskan unsur/komponen

silabus terdiri dari: (1) identitas silabus, (2) standar kompetensi (SK) mata pelajaran, (3) kompetensi dasar, (4) materi pelajaran, (5) kegiatan pembelajaran, (6) indikator, (7) alokasi waktu, (8) sumber pembelajaran, dan (9) penilaian.

## **b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Pelaksanaan pembelajaran meliputi: pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran

### 1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana yang kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin peserta didik dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan ke luar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk peserta didik.

Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/*setting* tempat duduk peserta didik yang dilakukan pergantian dengan tujuan memberikan kesempatan belajar secara merata kepada peserta didik. Tujuan utama mengelola kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas agar mencapai hasil yang baik. Sedang tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan peserta didik bekerja dan belajar, serta membantu peserta didik untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

### 2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pelajaran), merangsang pikiran, perasaan,

perhatian, dan kemampuan peserta didik sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Salah satu sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media *audio*, dan media *audio* visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer dan sebagainya.

### 3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran mempunyai kelebihan dan kekurangan dilihat dari berbagai sudut namun yang penting bagi guru adalah metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani peserta didik, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

Dalam menerapkan strategi pembelajaran yang dinilai adalah:

- 1) kejelasan rumusan tujuan pembelajaran,

- 2) kesesuaian dengan kompetensi dasar,
- 3) kesesuaian materi ajar dengan tujuan pembelajaran,
- 4) kesesuaian tujuan dengan karakteristik peserta didik,
- 5) keruntutan dan sistematika materi ajar,
- 6) kesesuaian media/alat pembelajaran dengan tujuan pembelajaran,
- 7) kesesuaian media/alat pembelajaran dengan materi pembelajaran,
- 8) kesesuaian dengan karakteristik peserta didik

### c. **Evaluasi/Penilaian Pembelajaran.**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara guru yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan proses penggunaan hasil belajar. Teknik penilaian yang dapat digunakan antara lain: penilaian unjuk kerja, penilaian sikap, penilaian tertulis, penilaian proyek, penilaian produk, penilaian melalui kumpulan hasil kerja atau karya peserta didik, dan penilaian diri.

Kriteria penilaian meliputi: validitas, reliabilitas, terfokus pada kompetensi, komprehensif, objektivitas, mendidik.

- 1) Validitas berarti menilai apa yang seharusnya dinilai dengan menggunakan alat yang sesuai untuk mengukur kompetensi. Dalam menyusun soal sebagai alat penilaian, perlu memperhatikan kompetensi yang diukur dan menggunakan bahasa yang tidak mengandung makna ganda.
- 2) Berkaitan dengan konsistensi hasil penilaian. Reliabilitas alat penilaian adalah keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya, artinya kapanpun alat tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama.
- 3) Dalam pelaksanaan kurikulum tingkat satuan pendidikan yang berbasis kompetensi, penilaian harus berfokus pada pencapaian kompetensi (rangkaian kemampuan) bukan hanya pada penguasaan materi (pengetahuan).

- 4) Penilaian harus menyeluruh dengan menggunakan beragam cara dan alat untuk menilai beragam kompetensi atau kemampuan peserta didik, sehingga tergambar profil kemampuan peserta didik.
- 5) Penilaian harus dilaksanakan secara objektif. Untuk itu penilaian harus adil, terencana berkesinambungan dan menerapkan kriteria yang jelas dalam pemberian skor.
- 6) Penilaian dilakukan untuk memperbaiki proses pembelajaran bagi guru dan meningkatkan kualitas belajar bagi peserta didik.

Untuk mengetahui ketercapaian harus diadakan pengujian secara tepat. Tujuan evaluasi adalah (1) memberikan umpan balik kepada guru dan peserta didik dengan tujuan memperbaiki cara pembelajaran, mengadakan perbaikan dan pengayaan bagi peserta didik pada situasi belajar mengajar yang lebih tepat sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya, (2) memberikan informasi kepada peserta didik tentang tingkat keberhasilannya dalam belajar dengan tujuan untuk memperbaiki, mendalami atau memperluas pelajarannya. (3) menentukan nilai hasil belajar. Sistem penilaian yang dikembangkan adalah sistem penilaian yang berbasis portofolio yaitu suatu usaha untuk memperoleh berbagai informasi secara berkala, berkesinambungan, dan menyeluruh tentang proses dan hasil pertumbuhan dan perkembangan wawasan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta didik yang bersumber dari catatan dan dokumen pengalaman belajarnya. Kegiatan evaluasi pembelajaran dinilai dari aspek:

- 1) Kesesuaian antara teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran
- 2) Kejelasan prosedur penilaian,
- 3) Kelengkapan instrumen penilaian
- 4) Mengkomunikasikan kemajuan belajar siswa kepada orang tua,
- 5) Refleksi pengajaran

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud yang perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam pembelajaran yaitu

bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Depdiknas, 2008). Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumberdaya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk menguji kompetensi dan untuk pengembangan profesi. Jika tujuan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi guru maka penilainya adalah kepala sekolah dan pengawas, untuk keperluan pengembangan profesi penilaian dapat dilakukan oleh rekan sejawat, siswa, atau penilaian diri (*self evaluation*).

Menurut Boyd, Ronald T. C. 1989 dalam Akhmad Sudrajad (2005) berbagai sistem penilaian kinerja guru digunakan, yang umumnya bertujuan: (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Di samping itu penilaian bertujuan: (1) Meninjau prestasi masa lalu sebagai dasar utama dalam membuat keputusan berkaitan dengan pemberian umpan balik kinerja kepada guru. (2) Penilaian prestasi juga bisa sebagai upaya memotivasi guru dengan menunjukkan pada pihak yang dinilai pemahaman akan apa yang diharapkan dari mereka. (3) Evaluasi kinerja bisa meningkatkan pemahaman manajerial. Program evaluasi dapat mendorong kepala sekolah mengamati perilaku guru. Melalui pengamatan lebih banyak dan seksama, meningkatkan pemahaman bersama antara kepala sekolah dan guru. Pengumpulan informasi melalui pengamatan juga memberikan dasar untuk menetapkan kebutuhan sumber daya manusia dan pelatihan. Informasi dari evaluasi juga bisa digunakan untuk melakukan tes efektivitas teknik seleksi dan pengembangan serta pengambilan keputusan, dengan membandingkan evaluasi dengan skor tes, nilai wawancara, dan alat seleksi lainnya. (4) Evaluasi kinerja akan mengurangi favoritisme dalam membuat keputusan.

Berdasarkan BSNP versi 6.0 11/2008 Kerangka Indikator untuk pelaporan Pencapaian Standar Nasional Pendidikan: Standar Kualifikasi

Akademik dan Kompetensi Guru, indikator kompetensi guru adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui karakteristik peserta didik,
  - a. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar peserta didik di kelasnya.
  - b. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran
  - c. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda
  - d. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya
  - e. Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik
  - f. Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti pembelajaran sehingga peserta didik tidak termajinalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder dsb)
2. Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik,
  - a. Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi
  - b. Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut

- c. Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana terkait keberhasilan pembelajaran
  - d. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik
  - e. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik
  - f. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.
3. Pengembangan kurikulum,
- a. Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum
  - b. Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan
  - c. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran
  - d. Guru memilih materi pembelajaran yang: 1) sesuai dengan tujuan pembelajaran, 2) tepat dan mutakhir, 3) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, 4) dapat dilaksanakan di kelas, dan 5) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik,
- a. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya

- b. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik tertekan
- c. Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik
- d. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik yang lain yang setuju/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar
- e. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik
- f. Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik
- g. Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar sesuai waktu peserta didik dapat memanfaatkan secara produktif
- h. Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas
- i. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain
- j. Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya.

- k. Guru menggunakan alat bantu mengajar/ dan atau audio visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.
5. Pengembangan potensi peserta didik:
- a. Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing
  - b. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing
  - c. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.
  - d. Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu
  - e. Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan masing-masing peserta didik
  - f. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing
  - g. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorong untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan
6. Komunikasi dengan peserta didik,
- a. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan

terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.

- b. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik tanpa menginterupsi, kecuali untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.
  - c. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum tanpa memermalukannya
  - d. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antarpeserta didik.
  - e. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik
  - f. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik
7. Penilaian dan evaluasi,
- a. Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP
  - b. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian selain penilaian formal yang dilaksanakan di sekolah dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.
  - c. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan

- kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan
- d. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikan untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran materi tambahan dan sebagainya.
  - e. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional,
- a. Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia
  - b. Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat, tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya suku, agama, dan gender)
  - c. Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing
  - d. Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia
  - e. Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya budaya, suku, agama)
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- a. Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat
  - b. Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberi masukan.

- c. Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran
  - d. Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran
  - e. Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah
10. Etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
- a. Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu
  - b. Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas
  - c. Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah
  - d. Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan termasuk proses pembelajaran di kelas
  - e. Guru menyelesaikan semua tugas administrasi dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan
  - f. Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya
  - g. Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah
  - h. Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru
11. Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif,

- a. Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing tanpa mempedulikan faktor personal
  - b. Guru menjaga hubungan baik, peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informasi terkait dengan pekerjaannya
  - c. Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat,
- a. Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.
  - b. Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya
  - c. Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat
13. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu,
- a. Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan, pelaksanaan pembelajaran dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan

- b. Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
  - c. Guru menyusun materi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran
14. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif
- a. Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan pengalaman diri sendiri
  - b. Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat, atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya
  - c. Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB)
  - d. Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya
  - e. Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi, dan aktif dalam melaksanakan PKB)
  - f. Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan pengembangan profesi berkelanjutan

Ukuran standar kinerja adalah kualitas pekerjaan, ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyangkut output siswa yang dihasilkan. Menurut Paul Mali dalam Rusman (2010) menyatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil setinggi mungkin dengan memanfaatkan

sumberdaya secara efisien. Sutermeister dalam Rusman (2010) hubungan produktivitas dengan kinerja seseorang dipaparkan sebagai berikut:

- a. Produktivitas itu kira-kira 90% bergantung pada prestasi kerja, dan 10% bergantung pada teknologi dan bahan yang digunakan
- b. Prestasi kerja itu sendiri untuk 80-90% tergantung motivasinya untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya.
- c. Motivasi kerja 50% tergantung pada kondisi sosial, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10 % bergantung pada kondisi-kondisi fisik.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *ability*, *capacity*, *held*, *incentive*, *environment* dan *validity*. Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan abilitas. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu meningkatkan motivasi dan abilitas guru. Abilitas guru sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Abalitas seorang guru secara aplikatif indikatornya meliputi delapan keterampilan yaitu: keterampilan bertanya, memberi penguatan, mengadakan variasi, menjelaskan, membuka dan menutup pelajaran, membimbing diskusi kelompok kecil, mengelola kelas, dan keterampilan pembelajaran perseorangan.

Untuk meningkatkan kinerja seseorang diperlukan rangsangan atau tenaga pendorong seseorang untuk berbuat. Proses pendorongan inilah yang dimaksud dengan motivasi. Salah satu pembahasan mengenai motivasi biasanya dihubungkan dengan teori kebutuhan dasar menurut Maslow.

## **2. Kajian Teori Motivasi Hirarkhi Kebutuhan Maslow.**

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi seseorang bergantung pada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan

menentukan perilaku seseorang, motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun menemui kegagalan. Jadi kekuatan motif ini akan berubah karena terpuaskannya kebutuhan atau terjadinya hambatan. Bila kebutuhan telah terpuaskan maka motif akan berkurang, dan beralih kepada kebutuhan lain dan seterusnya. Karena adanya hambatan, maka orang mencoba mengalihkan motifnya ke arah lain.

Maslow berpendapat bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat dipakai untuk melukiskan dan meramalkan motivasinya. Teorinya tentang motivasi didasarkan pada dua asumsi, pertama kebutuhan seseorang bergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kedua kebutuhan merupakan hirarkhi dilihat dari pentingnya. Teori kebutuhan Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan tersebut tersusun sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan hirarkhi kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makanan, minuman, perumahan. Dalam suatu organisasi yang termasuk kebutuhan ini adalah gaji, kondisi kerja yang menyenangkan, kafetaria. Dalam hubungannya dengan motivasi, selama kebutuhan pokok belum terpenuhi, kebutuhan lain tidak bisa dijadikan motivasi. Namun ini tidak berarti tingkat kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi 100% atau sangat memuaskan. Bisa saja kebutuhan lebih rendah belum memuaskan sekali, sudah muncul tingkatan lebih tinggi.
- b. Kebutuhan rasa aman. Apabila kebutuhan fisiologis relatif telah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan sosial. Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk

- persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, perkumpulan olah raga.
- d. Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Bentuk penghargaan dalam organisasi dapat berupa bonus, piagam penghargaan, jabatan, tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri. Terpuaskannya kebutuhan penghargaan menyebabkan seseorang merasa percaya diri, berharga, mampu, berkecukupan, merasa bermanfaat dan diperlukan di masyarakat. Kegagalan untuk memuaskan kebutuhan ini akan menyebabkan seseorang merasa rendah diri, lemah dan tidak berguna.
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan hirarkhi kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan tidak pernah terpuaskan. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahliannya dan kemampuannya. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa prestasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk berkreasi, tantangan tugas, kemajuan dalam berorganisasi. Dalam tingkatan ini, apa yang dapat dilakukan seseorang, dia harus melakukannya. Jika orang sudah terpenuhi kebutuhan ini maka orang tersebut akan merasa paling bahagia.

Bila kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka akan muncul tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, kebutuhan dasar yang belum terpenuhi ini merupakan sarana motivasi. Kebutuhan dasar yang telah terpuaskan tidak lagi merupakan kebutuhan, sehingga tidak lagi dijadikan sarana motivasi. Selama kebutuhan pokok belum terpenuhi, kebutuhan lain tidak bisa dijadikan motivasi.

Namun ini tidak berarti tingkat kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi 100% atau sangat memuaskan. Bisa saja kebutuhan lebih rendah belum memuaskan sekali, sudah muncul tingkatan lebih tinggi. Menurut Achmad Rustandi (1982) dalam kenyataannya manusia merasa sebagian kebutuhan dasarnya masing-masing sebagian terpuaskan dan sebagian lagi tidak. Rata-rata manusia terpuaskan kebutuhan pokok sebanyak 80%, kebutuhan rasa aman sebanyak 70%, kebutuhan sosial sebanyak 40%, kebutuhan penghargaan 40%, serta kebutuhan aktualisasi diri sebesar 10%. Pada umumnya setelah orang memenuhi kebutuhan tahap empat, perilaku individu didorong mencapai kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan sepenuhnya kemampuan keahlian dan potensi diri). Maslow menyatakan bahwa banyak orang tidak meraih tahap aktualisasi diri karena kondisi lingkungan yang buruk.

Indikator masing-masing kebutuhan adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis: kebutuhan ini adalah gaji, kondisi kerja yang menyenangkan, kafetaria.
- b. Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan sosial: berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, perkumpulan olah raga.
- d. Kebutuhan penghargaan: dapat berupa bonus, piagam penghargaan, jabatan, tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri: senang akan tugas-tugas yang menantang keahliannya dan kemampuannya dapat berupa prestasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk berkreasi, tantangan tugas, kemajuan dalam berorganisasi.

## **B. Kerangka Pikir.**

Kinerja guru yang meliputi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan indikator sebagai berikut: 1) mengenal

karakteristik peserta didik, 2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) pengembangan kurikulum, 4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, 5) pengembangan potensi peserta didik, 6) komunikasi dengan peserta didik, 7) penilaian dan evaluasi, 8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, 9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, 10) etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, 11) bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, 12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, 13) penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, 14) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Produktivitas itu kira-kira 90% bergantung pada prestasi kerja, dan 10% bergantung pada teknologi dan bahan yang digunakan. Prestasi kerja itu sendiri untuk 80-90% tergantung motivasinya untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya. Motivasi kerja 50% tergantung pada kondisi sosial, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10 % bergantung pada kondisi-kondisi fisik.

Menurut Teori Hirarkhi Kebutuhan dari Maslow kebutuhan manusia tersusun dalam hirarkhi mulai hirarkhi kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau yang paling tinggi tingkatannya. Kebutuhan tersebut adalah: kebutuhan fisiologis merupakan hirarkhi kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makanan, minuman, perumahan. Apabila kebutuhan fisiologis relatif telah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Kebutuhan penghargaan meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hirarkhi kebutuhan dari Maslow

yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan tidak pernah terpuaskan. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahliannya dan kemampuannya.

Maslow menyatakan bahwa banyak orang tidak meraih tahap aktualisasi diri karena kondisi lingkungan yang buruk. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dicapai dengan kondisi lingkungan yang layak dan kemauan mengambil risiko untuk berkembang.

Pemberian tunjangan profesi guru adalah agar kebutuhan guru dapat terpenuhi sehingga ada motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, karena tunjangan ini sangat bermakna dan untuk mendapatkannya berdasarkan pada kinerja dalam hal ini dapat meningkatkan kompetensi guru.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor lainnya antara lain: kemampuan, usia, pendidikan, latar belakang keluarga. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Contohnya jika seseorang lelah atau mengantuk maka dia akan mengarahkan tindakannya agar tertidur.

Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik misalnya kebutuhan akan makanan, kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial misalnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, kebutuhan harga diri misalnya penghargaan dari pihak lain, kebutuhan aktualisasi diri misalnya kebutuhan untuk memaksimalkan keahliannya. Kebutuhan-kebutuhan ini merupakan pemicu dari respon perilaku, implikasinya adalah bila kebutuhan ada, menjadi lebih mudah terpengaruh. Orang berupaya untuk mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi, yang memicu suatu proses pencarian guna mengurangi tekanan akibat kekurangan-kekurangan tersebut.

Teori proses motivasi menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan. Salah satu teori motivasi adalah model hirarkhi kebutuhan yang diajukan Abraham Maslow.

### **C. Pertanyaan Penelitian dan Hipotesis**

1. Bagaimanakah tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen ditinjau dari kompetensi pedagogik profesional?
2. Bagaimanakah tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen ditinjau dari kompetensi kepribadian?
3. Bagaimanakah tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen ditinjau dari kompetensi sosial?
4. Bagaimanakah tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen ditinjau dari kompetensi profesional?
5. Bagaimanakah tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen ditinjau dari kompetensi guru?
6. Bagaimanakah tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologis Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen?
7. Bagaimanakah tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen?
8. Bagaimanakah tingkat pemenuhan kebutuhan sosial Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen?
9. Bagaimanakah tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen?
10. Bagaimanakah tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen?
11. Bagaimanakah tingkat Motivasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen?
12. Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap peningkatan Kinerja Guru Akuntansi Bisnis dan Manajemen.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Wilayah Generalisasi

Wilayah generalisasi penelitian ini adalah guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah bersertifikat pendidik.

#### B. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah bersertifikat pendidik. Data yang dapat dikumpulkan sebanyak 46 orang guru.

#### C. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain survei. Populasinya adalah seluruh guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampelnya adalah guru yang sudah bersertifikat pendidik. Sesuai dengan tujuan penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan persentase dan analisis regresi sederhana.

#### D. Instrumen Penelitian

Instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket. Kisi-kisi instrumen penelitian disajikan dalam tabel 1 dan 2

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru

No	Kompetensi	Pertanyaan No	Jumlah
1	Mengenal karakteristik peserta didik	1,2,3,4,5,6	6
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	7,8,9,10,11,12	6
3	Pengembangan kurikulum	13,14,15,16	4
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	11
5	Pengembangan potensi peserta didik	28,29,30,31,32,33,34	7
6	Komunikasi dengan peserta didik	35,36,37,38,39,40	6
7	Penilaian dan evaluasi	41,42,43,44,45	5
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan	46,47,48,49,50	5

	kebudayaan nasional		
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	51,52,53,54,55,	5
10	Etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	56,57,58,59,60,61,62,63	8
11	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	64,65,66	3
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	67,68,69	3
13	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	70,71,72	3
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif	73,74,75,76,77,78	6

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi

No	Dimensi	Pertanyaan no	Jumlah
1	Kebutuhan fisiologis	1,2,3,4,5	5
2	Kebutuhan rasa aman	6,7,8,9,10	5
3	Kebutuhan sosial	11,12,13,14,15	5
4	Kebutuhan harga diri	16,17,18,19,20	5
5	Kebutuhan aktualisasi diri	21,22,23,24,25	5

### E. Teknik Pengumpulan Data

Data tentang Kinerja Guru dan Motivasi Guru dikumpulkan dengan angket. Sebelum angket digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dulu direview oleh kolega agar diketahui validitasnya.

### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis datanya dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif. Untuk mengetahui kinerja guru digunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan persentase dengan kriteria ideal yaitu mean ideal dan standar deviasi ideal. Berdasarkan hasil perhitungan mean ideal dan standar deviasi ideal, dikategorikan dengan menggunakan acuan sebagai berikut:

Untuk mendeskripsikan Kinerja Guru dan Motivasi Guru digunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan persentase dengan menggunakan mean ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) dengan ketentuan:

- Sangat tinggi dengan skor    : $> M_i + 1,5 SD_i$
- Tinggi dengan skor             :  $M_i$  sampai  $M_i + 1,5 SD_i$
- Cukup dengan skor            :  $M_i - 1,5 SD_i$  sampai  $M_i$
- Rendah dengan skor           : $< M_i - 1,5 SD_i$

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja digunakan analisis korelasi *product moment* dan regresi sederhana.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam deskripsi data penelitian ini, secara berturut-turut disajikan data variabel Kinerja Guru dan Motivasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY.

##### 1. Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta ditinjau dari aspek Kompetensi Pedagogik

Untuk mengetahui tingkat Kinerja Guru ditinjau dari aspek kompetensi pedagogik diukur dengan 45 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 180 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 180, dan skor terendah yang dicapai sebesar 122 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 45. Mean sebesar 154,78 median 154 modus 180 dan standar deviasi 17,07. Mean sebesar 154,78 dan skor total sebesar 180 berarti tingkat Kinerja Guru ditinjau dari aspek kompetensi pedagogik sebesar 85,99%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat kinerja guru ditinjau dari aspek kompetensi pedagogik, mendasarkan pada mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal tertinggi (ST) sebesar 180, dengan skor ideal terendah 45. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{ST} + \text{SR}) & \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{ST} - \text{SR}) \\ &= \frac{1}{2} (180 + 45) & &= \frac{1}{6} (180 - 45) \\ &= 112,5 & &= 22,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY ditinjau dari aspek kompetensi pedagogik sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor	:> 146,25
Tinggi dengan skor	:112,5 - 146,25
Cukup dengan skor	:78,75 - 112,49
Rendah dengan skor	:< 78,75

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Kategori Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY Ditinjau dari aspek Kompetensi Pedagogik

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 146,25	29	63,04
2	Tinggi	112,5 - 146,25	17	36,96
3	Cukup	78,75 - 112,49	0	0,00
4	Rendah	< 78,75	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 3 menunjukkan sebanyak 63,04% tingkat Kinerja Guru sangat tinggi, 36,96% tinggi, tidak ada yang kinerjanya cukup dan rendah ditinjau dari aspek kompetensi pedagogik. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (63,04%) Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY sangat tinggi.

## 2. Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta ditinjau dari aspek Kompetensi Kepribadian.

Untuk mengetahui tingkat Kinerja Guru ditinjau dari aspek kompetensi kepribadian diukur dengan 18 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 72 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 72, dan skor terendah yang dicapai sebesar 52 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 18. Mean sebesar 63,76 median 64 modus 71 dan standar deviasi 5,94. Mean sebesar 63,76 dan skor total sebesar 72 maka tingkat kinerja guru dari segi kompetensi kepribadian sebesar 88,56%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat Kinerja Guru ditinjau dari aspek kompetensi kepribadian, mendasarkan pada mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal tertinggi (ST) sebesar 72, dengan skor ideal terendah 18. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{ST} + \text{SR}) & \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{ST} - \text{SR}) \\
 &= \frac{1}{2} (72 + 18) & &= \frac{1}{6} (72 - 18) \\
 &= 45 & &= 9
 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY ditinjau dari aspek kompetensi kepribadian sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor    :> 58,5  
 Tinggi dengan skor             :45 - 58,49  
 Cukup dengan skor             :31,25 - 44,9  
 Rendah dengan skor            :< 31,25

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Kategori Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY Ditinjau dari aspek Kompetensi Kepribadian

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 58,5	36	78,26
2	Tinggi	45 - 58,5	10	21,74
3	Cukup	31,25 – 44,9	0	0,00
4	Rendah	< 31,25	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 4 menunjukkan sebanyak 78,26% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 21,74% tinggi, tidak ada yang kinerjanya cukup dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (78,26%) Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY sangat tinggi.

### 3. Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta ditinjau dari aspek Kompetensi Sosial

Untuk mengetahui tingkat Kinerja Guru ditinjau dari aspek kompetensi Sosial diukur dengan 6 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 24 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 24, dan skor terendah yang dicapai sebesar 16 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 6. Mean sebesar 21,30 median 21,50 modus 24 dan standar deviasi 2,00. Mean sebesar 21,30 dan skor total sebesar 24 maka kinerja guru ditinjau dari segi kompetensi sosial sebesar 88,75%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat Kinerja Guru ditinjau dari aspek kompetensi sosial, mendasarkan pada mean ideal

(Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal tertinggi (ST) sebesar 24, dengan skor ideal terendah 6. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{ST} + \text{SR}) & \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{ST} - \text{SR}) \\ &= \frac{1}{2} (24 + 6) & &= \frac{1}{6} (24 - 6) \\ &= 15 & &= 3 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY ditinjau dari aspek kompetensi sosial sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor	:> 19,5
Tinggi dengan skor	:15 - 19,5
Cukup dengan skor	:10,5 - 14,9
Rendah dengan skor	:< 10,5

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Kategori Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY Ditinjau dari aspek Kompetensi Sosial

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 19,5	31	67,39
2	Tinggi	15 - 19,5	15	32,61
3	Cukup	10,5 - 14,9	0	0,00
4	Rendah	< 10,5	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 5 menunjukkan sebanyak 67,39% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 32,61% tinggi, tidak ada yang kinerjanya cukup dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (67,39%) Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY sangat tinggi.

#### 4. **Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta ditinjau dari aspek Kompetensi Profesional**

Untuk mengetahui tingkat Kinerja Guru ditinjau dari aspek kompetensi profesional diukur dengan 9 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 36 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 36, dan skor terendah yang dicapai sebesar 19 dari skor terendah yang mungkin

dicapai sebesar 9. Mean sebesar 26,24 median 25 modus 25 dan standar deviasi 3,92. Mean sebesar 26,24 dan skor total sebesar 36 maka kinerja guru ditinjau dari aspek kompetensi profesional sebesar 72,89%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat Kinerja Guru ditinjau dari aspek kompetensi profesional, berdasarkan pada mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal tertinggi (ST) sebesar 36, dengan skor ideal terendah 9. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{ST} + \text{SR}) & \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{ST} - \text{SR}) \\ &= \frac{1}{2} (36 + 9) & &= \frac{1}{6} (36 - 9) \\ &= 22,5 & &= 4,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY ditinjau dari aspek kompetensi profesional sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor	:> 29,75
Tinggi dengan skor	:22,5 - 29,75
Cukup dengan skor	:15,75 - 22,49
Rendah dengan skor	:< 15,75

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 7 berikut ini.

Tabel 6. Kategori Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY Ditinjau dari aspek Kompetensi Profesional

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 29,75	10	21,74
2	Tinggi	22,5 - 29,75	27	58,70
3	Cukup	15,75 - 22,49	8	17,39
4	Rendah	< 15,75	1	2,17
Jumlah			46	100,00

Tabel 6 menunjukkan sebanyak 21,74% tingkat Kinerja Guru sangat tinggi, 58,70% tinggi, 17,39% cukup dan 2,17% rendah.. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (58,70%) Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY tinggi.

## 5. Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta ditinjau dari aspek Kompetensi Guru.

Untuk mengetahui tingkat Kinerja Guru ditinjau kompetensi Guru diukur dengan 78 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 306 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 312, dan skor terendah yang dicapai sebesar 211 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 78. Mean sebesar 265,91 median 266 modus 301 dan standar deviasi 23,89. Mean sebesar 265,91 dan skor total sebesar 312 maka tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen sebesar 85,23%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat Kinerja Guru ditinjau dari aspek kompetensi sosial, mendasarkan pada mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal tertinggi (ST) sebesar 312, dengan skor ideal terendah 78. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{ST} + \text{SR}) & \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{ST} - \text{SR}) \\ &= \frac{1}{2} (312 + 78) & &= \frac{1}{6} (312 - 78) \\ &= 195 & &= 39 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY ditinjau dari aspek kompetensi Guru sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor	:> 253,5
Tinggi dengan skor	:195 - 253,5
Cukup dengan skor	:136,5 – 194,9
Rendah dengan skor	:< 136,5

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 8 berikut ini.

Tabel 7. Kategori Tingkat Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY Ditinjau dari aspek Kompetensi Guru

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 253,5	30	65,22
2	Tinggi	195 - 253,5	15	32,61
3	Cukup	136,5 – 194,9	1	2,17
4	Rendah	< 136,5	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 7 menunjukkan sebanyak 65,22% tingkat Kinerja Guru sangat tinggi, 32,61% tinggi, 2,17% cukup dan tidak ada yang kinerjanya rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (65,22%) Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY sangat tinggi.

#### **6. Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Pokok Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.**

Untuk mengetahui tingkat Pemenuhan Kebutuhan Pokok Guru diukur dengan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 20 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 20, dan skor terendah yang dicapai sebesar 10 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 5. Mean sebesar 15,61 median 15 modus 15 dan standar deviasi 2,16. Mean sebesar 15,61 dan skor total sebesar 20 maka tingkat pemenuhan kebutuhan pokok sebesar 78,05%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan pokok guru, mendasarkan pada mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal tertinggi (ST) sebesar 20, dengan skor ideal terendah 5. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{ST} + \text{SR}) & \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{ST} - \text{SR}) \\ &= \frac{1}{2} (20 + 5) & &= \frac{1}{6} (20 - 5) \\ &= 12,5 & &= 2,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologis Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor	:> 16,25
Tinggi dengan skor	:12,5 - 16,25
Cukup dengan skor	:8,75 – 12,49
Rendah dengan skor	:< 8,75

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Kategori Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY.

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 16,25	10	21,74
2	Tinggi	12,5 - 16,25	34	73,91
3	Cukup	8,75 – 12,49	2	4,35
4	Rendah	< 8,75	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 8 menunjukkan sebanyak 21,74% tingkat pemenuhan kebutuhan pokok sangat tinggi, 73,91% tinggi, 4,35 cukup dan tidak ada yang tingkat pemenuhan kebutuhan pokok rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (73,91%) Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Pokok Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY tinggi.

#### 7. Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Untuk mengetahui tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman guru diukur dengan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 20 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 20, dan skor terendah yang dicapai sebesar 10 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 5. Mean sebesar 16,11 median 15 modus 15 dan standar deviasi 2,23. Mean sebesar 16,11 dan skor total sebesar 20 maka tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman sebesar 80,55%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman guru, mendasarkan pada mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal tertinggi (ST) sebesar 20, dengan skor ideal terendah 5. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{ST} + \text{SR}) & \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{ST} - \text{SR}) \\
 &= \frac{1}{2} (20 + 5) & &= \frac{1}{6} (20 - 5) \\
 &= 12,5 & &= 2,5
 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan Rasa Aman Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor	:> 16,25
Tinggi dengan skor	:12,5 - 16,25
Cukup dengan skor	:8,75 – 12,49
Rendah dengan skor	:< 8,75

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Kategori Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY.

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 16,25	15	32,61
2	Tinggi	12,5 - 16,25	29	63,04
3	Cukup	8,75 – 12,49	2	4,35
4	Rendah	< 8,75	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 9 menunjukkan sebanyak 32,61% tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman sangat tinggi, 63,04% tinggi, 4,35 cukup dan tidak ada yang tingkat pemenuhan kebutuhan Rasa Aman pokok rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (63,04%) Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY tinggi.

#### **8. Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Sosial Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.**

Untuk mengetahui tingkat Pemenuhan Kebutuhan Sosial Guru diukur dengan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 20 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 20, dan skor terendah yang dicapai sebesar 11 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 5. Mean sebesar 16,47 median 15 modus 15 dan standar deviasi 1,91. Mean sebesar 16,47 dan skor total sebesar 20 maka tingkat pemenuhan kebutuhan sosial sebesar 82,35%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan sosial guru, mendasarkan pada mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal

tertinggi (ST) sebesar 20, dengan skor ideal terendah 5. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{ST} + \text{SR}) & \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{ST} - \text{SR}) \\ &= \frac{1}{2} (20 + 5) & &= \frac{1}{6} (20 - 5) \\ &= 12,5 & &= 2,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan Sosial Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor	:> 16,25
Tinggi dengan skor	:12,5 - 16,25
Cukup dengan skor	:8,75 – 12,49
Rendah dengan skor	:< 8,75

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Kategori Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Sosial Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY.

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 16,25	19	41,70
2	Tinggi	12,5 - 16,25	27	58,70
3	Cukup	8,75 – 12,49	0	0,00
4	Rendah	< 8,75	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 10 menunjukkan sebanyak 41,70% tingkat pemenuhan kebutuhan Sosial sangat tinggi, 58,70% tinggi, tidak ada yang cukup dan tidak ada yang tingkat pemenuhan kebutuhan Sosial rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (58,70%) Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Sosial Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY tinggi.

#### **9. Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Harga Diri Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.**

Untuk mengetahui tingkat Pemenuhan Kebutuhan Harga Diri Guru diukur dengan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor

tertinggi 20 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 20, dan skor terendah yang dicapai sebesar 13 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 5. Mean sebesar 16,70 median 16 modus 15 dan standar deviasi 2,06. Mean sebesar 16,70 dan skor total sebesar 20 maka tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri sebesar 83,50%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri guru, mendasarkan pada mean ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ). Skor ideal tertinggi ( $ST$ ) sebesar 20, dengan skor ideal terendah 5. Untuk menentukan  $M_i$  dan  $SD_i$  dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M_i &= \frac{1}{2} (ST+SR) & SD_i &= \frac{1}{6} (ST-SR) \\ &= \frac{1}{2} (20+5) & &= \frac{1}{6} (20-5) \\ &= 12,5 & &= 2,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga  $M_i$  dan  $SD_i$  dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor	:> 16,25
Tinggi dengan skor	:12,5 - 16,25
Cukup dengan skor	:8,75 – 12,49
Rendah dengan skor	:< 8,75

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Kategori Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Harga Diri Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY.

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 16,25	18	39,13
2	Tinggi	12,5 - 16,25	28	60,87
3	Cukup	8,75 – 12,49	0	0,00
4	Rendah	< 8,75	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 11 menunjukkan sebanyak 39,13% tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri sangat tinggi, 60,87% tinggi, tidak ada yang cukup dan rendah tingkat pemenuhan kebutuhan harga dirinya. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (63,04%) Tingkat Pemenuhan Kebutuhan harga diri Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY tinggi.

## 10. Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Guru Akuntansi SMK Daerah Istimewa Yogyakarta.

Untuk mengetahui tingkat Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Guru diukur dengan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 20 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 20, dan skor terendah yang dicapai sebesar 14 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 5. Mean sebesar 16,17 median 16 modus 15 dan standar deviasi 1,66. Mean sebesar 16,17 dan skor total sebesar 20 maka tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 80,85%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri guru, mendasarkan pada mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal tertinggi (ST) sebesar 20, dengan skor ideal terendah 5. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (ST+SR) \quad SDi = \frac{1}{6} (ST-SR)$$

$$= \frac{1}{2} (20+5) \quad = \frac{1}{6} (20-5)$$

$$= 12,5 \quad = 2,5$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor :> 16,25

Tinggi dengan skor :12,5 - 16,25

Cukup dengan skor :8,75 – 12,49

Rendah dengan skor :< 8,75

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 12 berikut ini.

Tabel 12. Kategori Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY.

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 16,25	18	39,13
2	Tinggi	12,5 - 16,25	28	60,87
3	Cukup	8,75 – 12,49	0	0,00
4	Rendah	< 8,75	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 12 menunjukkan sebanyak 39,13% tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri sangat tinggi, 60,87% tinggi, dan tidak ada yang tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri cukup dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (60,87%) tingkat pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY tinggi.

### **11. Tingkat Motivasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta.**

Untuk mengetahui tingkat Motivasi Guru diukur dengan 25 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 100 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 100, dan skor terendah yang dicapai sebesar 64 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 25. Mean sebesar 80,96 median 79 modus 75 dan standar deviasi 8,00. Mean sebesar 80,96 dan skor total sebesar 100 maka tingkat pemenuhan sebesar 80,96%. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat motivasi guru, mendasarkan pada mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Skor ideal tertinggi (ST) sebesar 100, dengan skor ideal terendah 25. Untuk menentukan Mi dan SDi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{ST} + \text{SR}) & \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{ST} - \text{SR}) \\ &= \frac{1}{2} (100 + 25) & &= \frac{1}{6} (100 - 25) \\ &= 62,5 & &= 12,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan harga Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat motivasi Guru Akuntansi SMK di DIY sebagai berikut:

Sangat tinggi dengan skor	:> 81,25
Tinggi dengan skor	:62,5 - 81,25
Cukup dengan skor	:43,75 – 62,49
Rendah dengan skor	:< 43,75

Dari identifikasi kecenderungan ini dapat disusun tabel 13 berikut ini.

Tabel 13. Kategori Tingkat Motivasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY.

No	Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	> 81,25	21	45,65
2	Tinggi	62,5 - 81,25	25	54,35
3	Cukup	43,75 – 62,49	0	0,00
4	Rendah	< 43,75	0	0,00
Jumlah			46	100,00

Tabel 13 menunjukkan sebanyak 45,65% tingkat motivasi sangat tinggi, 54,35% tinggi, tidak ada yang kategori cukup dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (54,35%) Tingkat motivasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen di DIY tinggi sisanya sebesar 45,65% sangat tinggi.

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Bisnis dan Manajemen

Berdasarkan analisis korelasi product moment hubungan antara motivasi dengan kinerja guru sebesar 0,481 koefisien determinasi sebesar 0,214. Persamaan garis regresi adalah  $Y = 1,436 + 0,481 b$ . Koefisien determinasi sebesar 0,214 berarti 21,40% kinerja guru dipengaruhi motivasi yang dalam hal ini adalah adanya kebutuhan yang dirasakan oleh guru.

#### B. Pembahasan

1. Secara keseluruhan tingkat kinerja guru sebesar 85,23%, dengan rincian sebanyak 65,22% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 32,61% tinggi, 2,17% cukup dan tidak ada yang kinerjanya rendah. Jika dicermati masing-masing kompetensi menunjukkan:
  - a. Ditinjau dari kompetensi pedagogik, sebanyak 63,04% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 36,96% tinggi, tidak ada Kinerja Guru yang menunjukkan cukup dan rendah.

- b. Ditinjau dari aspek kompetensi kepribadian sebanyak 78,26% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 21,74% tinggi, tidak ada yang kinerjanya cukup dan rendah.
- c. Sebanyak 67,39% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 32,61% tinggi, tidak ada yang kinerjanya cukup dan rendah.
- d. Ditinjau dari kompetensi profesional, sebanyak 21,74% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 58,70% tinggi, 17,39% cukup dan 2,17% rendah..

Kinerja guru yang meliputi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan indikator sebagai berikut: 1) mengenal karakteristik peserta didik, 2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) pengembangan kurikulum, 4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, 5) pengembangan potensi peserta didik, 6) komunikasi dengan peserta didik, 7) penilaian dan evaluasi, 8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, 9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, 10) etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, 11) bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, 12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, 13) penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, 14) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Dari keseluruhan indikator ini, indikator penilaian dan evaluasi dengan sub indikator (1) menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan, (2) Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikan untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran materi tambahan dan sebagainya.

2. Motivasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen sebesar 80,96%, secara rinci menunjukkan sebanyak 45,65% tingkat Motivasi Guru sangat tinggi, 54,35% tinggi, tidak ada yang tingkat motivasinya cukup dan rendah. Ditinjau dari masing-masing tingkat pemenuhan kebutuhan menurut Maslow menunjukkan:
  - a. Ditinjau dari tingkat pemenuhan kebutuhan pokok sebanyak 21,74% tingkat pemenuhan kebutuhan pokok sangat tinggi, 73,91% tinggi, 4,35 cukup dan tidak ada yang tingkat pemenuhan kebutuhan pokok rendah.
  - b. Sebanyak 32,61% tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman sangat tinggi, 63,04% tinggi, 4,35 cukup dan tidak ada yang tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman rendah.
  - c. Sebanyak 41,30% tingkat pemenuhan kebutuhan Sosial sangat tinggi, 58,70% tinggi, tidak ada yang cukup dan tidak ada yang tingkat pemenuhan kebutuhan sosial rendah.
  - d. Sebanyak 39,13% tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri sangat tinggi, 60,87% tinggi, 4,35 cukup dan tidak ada yang tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri rendah.
  - e. Sebanyak 39,13% tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri sangat tinggi, 60,87% tinggi, dan tidak ada yang tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri cukup dan rendah.

Bila satu tingkat kebutuhan sudah terpenuhi maka akan muncul tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Namun ini tidak berarti tingkat kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi 100% atau sangat memuaskan. Bisa saja kebutuhan lebih rendah belum memuaskan sekali, sudah muncul tingkatan lebih tinggi. Pada umumnya setelah orang memenuhi kebutuhan harga diri (tahap empat), perilaku individu didorong mencapai kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan sepenuhnya

kemampuan keahlian dan potensi diri). Maslow menyatakan bahwa banyak orang tidak meraih tahap aktualisasi diri karena kondisi lingkungan yang buruk.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kebutuhan fisiologis belum terpenuhi 100%, sudah muncul kebutuhan tingkat berikutnya yaitu rasa aman dan begitu seterusnya. Hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata kebutuhan pokok terpuaskan sebesar 87,05%, kebutuhan rasa aman sebesar 80,55%, kebutuhan sosial sebesar 82,35%, kebutuhan harga diri sebesar 83,50%, dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 80,85%. Hasil penelitian ini sesuai (meskipun dengan persentase yang berbeda) dengan pendapat Achmad Rustandi (1987) yang memberikan gambaran bahwa dalam kenyataannya manusia merasa sebagian kebutuhan dasarnya masing-masing sebagian terpuaskan dan sebagian lagi tidak. Rata-rata manusia terpuaskan kebutuhan pokok sebanyak 80%, kebutuhan rasa aman sebanyak 70%, kebutuhan sosial sebanyak 40%, kebutuhan penghargaan 40%, serta kebutuhan aktualisasi diri sebesar 10%.

Tingkat pemenuhan kebutuhan ini juga nampak bervariasi, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hunt dalam Achmad Rustandi (1987) bahwa tingkat pemenuhan bervariasi sesuai dengan usia, orang yang berusia 35-45 lebih mengutamakan penghargaan, sementara pada usia di atas 45 tahun memperhatikan kebutuhan secara seimbang.

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen.

Berdasarkan analisis korelasi product moment menunjukkan hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Guru sebesar 0,481 dan koefisien determinasi sebesar 0,214. Persamaan garis regresi adalah  $Y = 1,436 + 0,481 b$ . Koefisien determinasi sebesar 0,214 berarti 21,40% Kinerja Guru dipengaruhi Motivasi Guru, yang dalam hal ini adalah adanya kebutuhan yang dirasakan oleh guru. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat dari Rusman (2011) yang menyatakan bahwa prestasi kerja itu sendiri untuk 80-90% tergantung

motivasi untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya. Motivasi kerja 50% tergantung pada kondisi sosial, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10 % bergantung pada kondisi-kondisi fisik.

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun menemui kegagalan. Jadi kekuatan motif ini akan berubah karena terpuaskannya kebutuhan atau terjadinya hambatan. Bila kebutuhan telah terpuaskan maka motif akan berkurang, dan beralih kepada kebutuhan lain dan seterusnya. Karena adanya hambatan, maka orang mencoba mengalihkan motifnya ke arah lain. Maslow berpendapat bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat dipakai untuk melukiskan dan meramalkan motivasinya. Teorinya tentang motivasi didasarkan pada dua asumsi, pertama kebutuhan seseorang bergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kedua kebutuhan merupakan hirarkhi dilihat dari pentingnya. Teori kebutuhan Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang.

Persamaan garis regresi  $Y = 1,436 + 0,481 b$  yang berarti jika Motivasi Guru ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Guru akan meningkat 0,481. Kepala sekolah misalnya dapat meningkatkan Kinerja Guru dengan meneliti kebutuhan apa yang memicu kinerja yang diinginkan. Berdasarkan hasil penelitian sebagian guru masih merasa kebutuhan rasa aman khususnya untuk tunjangan di hari tua belum terpenuhi, hal ini dapat dipahami karena guru yang menjadi responden tidak semua pegawai negeri sipil yang akan menerima tunjangan pensiun.

### C. Keterbatasan Penelitian

1. Angket yang digunakan dalam penelitian ini tidak diujicoba karena keterbatasan jumlah responden
2. Tidak dilaksanakan uji prasyarat analisis data

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Secara keseluruhan tingkat kinerja guru sebesar 85,23% dengan rincian sebanyak 65,22% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 32,61% tinggi, 2,17% cukup dan tidak ada yang kinerjanya rendah. Jika dicermati masing-masing kompetensi menunjukkan: Ditinjau dari kompetensi pedagogik, sebanyak 63,04% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 36,96% tinggi, tidak ada yang kinerja guru yang menunjukkan cukup dan rendah. Ditinjau dari aspek kompetensi kepribadian sebanyak 78,26% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 21,74% tinggi, tidak ada yang kinerjanya cukup dan rendah. Sebanyak 67,39% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 32,61% tinggi, tidak ada yang kinerjanya cukup dan rendah. Ditinjau dari kompetensi profesional sebanyak 21,74% tingkat kinerjanya sangat tinggi, 58,70% tinggi, 17,39% cukup dan 2,17% rendah..
2. Tingkat Motivasi Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen sebesar 80,96% dengan rincian sebanyak 45,65% tingkat motivasi sangat tinggi, 54,35% tinggi, tidak ada yang cukup dan rendah. Ditinjau dari tingkat pemenuhan kebutuhan pokok sebanyak 21,74% tingkat pemenuhan kebutuhan pokok sangat tinggi, 73,91% tinggi, 4,35% cukup dan tidak ada yang rendah. Sebanyak 32,61% tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman sangat tinggi, 63,04% tinggi, 4,35% cukup dan tidak ada yang rendah. Sebanyak 41,70% tingkat pemenuhan kebutuhan sosial sangat tinggi, 58,70% tinggi, tidak ada yang cukup dan rendah. Sebanyak 39,13% tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri sangat tinggi, 60,87% tinggi, tidak ada yang kategori cukup dan rendah. Sebanyak 39,13% tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri sangat tinggi, 60,87% tinggi, dan tidak ada yang cukup dan rendah.
3. Koefisien korelasi antara Motivasi Guru dengan Kinerja Guru Akuntansi SMK Bisnis dan Manajemen sebesar 0,481 dan koefisien determinasi sebesar 0,214.

Persamaan garis regresi adalah  $Y = 1,436 + 0,481x$ . Koefisien determinasi sebesar 0,214 berarti 21,40% Kinerja Guru dipengaruhi Motivasi Guru, yang dalam hal ini adalah adanya kebutuhan yang dirasakan oleh guru. Jika Motivasi Guru ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,418.

## **B. Saran**

1. Meskipun Kinerja Guru sudah tergolong sangat tinggi dan tinggi hanya sebagian kecil yang cukup dan tidak ada yang kinerjanya rendah namun masih perlu ditingkatkan kinerjanya khususnya implementasi dalam pembelajaran yaitu sebaiknya guru menyusun rancangan pembelajaran untuk pengayaan dan remedial, memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran misalnya dengan memberikan materi tambahan, atau pembelajaran remedial.
2. Kebutuhan rasa aman khususnya untuk tunjangan hari tua perlu diperhatikan oleh pihak-pihak yang berwenang agar membantu pengelolaan pendapatan agar di hari tua mendapat tunjangan seperti pegawai negeri sipil karena tidak semua guru menjadi pegawai negeri sipil.
3. Pemerintah perlu mencari faktor penentu Kinerja Guru sehingga kebijakan yang diambil akan tepat sasaran misalnya meneliti apakah tunjangan profesi guru sudah dapat memenuhi kebutuhan guru dan dapat meningkatkan Kinerja Guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Rustandi 1987. *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)*. Bandung: Armico
- Buchori Alma. 2002. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen*.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Departemen Pendidikan Nasional. 2009 *Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio*. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Gary Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid I* Jakarta: Prenhallindo
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi I* (alih bahasa Nunuk Ardiani) Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hani Handoko. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia* Yogyakarta: BPFE
- Indriyo Gitosudarma dan I. Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian* Yogyakarta: BPFE.
- Ismani dkk. 2010. Analisis Kinerja Guru Akuntansi dalam Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran. *Laporan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: UNY
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Bandung: Rajawali Pers
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta

Bapak/Ibu Guru yang kami hormati

Kami sedang mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Guru”,  
sehubungan  
dengan penelitian ini, kami mohon bantuan Bapak Ibu untuk mengisi angket berikut ini.  
Sebagai peneliti, Kami akan tetap menjaga informasi yang Bapak Ibu isikan dalam  
angket ini.  
Atas bantuan Bapak Ibu, diucapkan terima kasih.

Hormat Kami

M. Djazari  
Sukanti  
Pardiman  
Siswanto

Bagian I. Data Demografi

1. Bapak Ibu diangkat menjadi guru pada tahun....
2. Pangkat/golongan ruang Bapak Ibu saat ini adalah....

Bagian II: Identifikasi Kinerja Guru

SL: Selalu SR: Sering  
J : Jarang TP: Tidak Pernah

Bapak/Ibu dimohon memberikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia sesuai  
dengan  
pilihan Bapak/Ibu

N0	Pernyataan	SL	SR	J	TP
1	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6	Saya membantu memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran sehingga peserta didik tersebut tidak tersisihkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya mempunyai alasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukannya baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana terkait keberhasilan pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Saya memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Saya menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Saya memilih materi pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Saya mengkomunikasikan informasi baru sesuai dengan kemampuan belajar peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Saya menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran bukan semata-mata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	kesalahan yang harus dikoreksi				
21	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Saya melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi agar semua waktu peserta didik dapat termanfaatkan secara produktif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Saya menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Saya mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Saya menggunakan alat bantu mengajar untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Saya menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Saya secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Saya mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Saya memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Saya memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka				
36	Saya memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik tanpa menginterupsi kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum tanpa memermalukannya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antarpeserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Saya mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Saya memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya dan membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Saya menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

48	Saya saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	Saya memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	Saya mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (budaya, suku, agama)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan dan berbuat terhadap semua peserta didik orang tua dan teman sejawat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	Saya bersedia membagi pengalaman dengan kolega termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53	Saya mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa saya dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik memperhatikan dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	Saya bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	Saya berperilaku baik untuk mengcitrakan nama baik sekolah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran tepat waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57	Jika saya harus meninggalkan kelas, saya mengaktifkan peserta didik dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58	Saya memenuhi jam mengajar dan melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59	Saya meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60	Saya menyelesaikan semua tugas administratif dan non pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61	Saya memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugas saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62	Saya memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63	Saya merasa bangga dengan profesinya sebagai guru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

64	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing tanpa mempedulikan faktor personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65	Saya menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informasi terkait dengan pekerjaannya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66	Saya berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan dan potensi peserta didik kepada orang tuanya baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru, dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan memberikan bukti keikutsertaannya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69	Saya memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat berkomunikasi dengan masyarakat sekitar serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70	Saya melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72	Saya menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74	Saya memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses sebagai bukti yang menggambarkan kinerja saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75	Saya memanfaatkan bukti gambaran kinerja saya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76	Saya mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77	Saya melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah, dan aktif dalam melaksanakan PKB.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

78	Saya memanfaatkan teknologi informasi komunikasi dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bagian III: Identifikasi Kebutuhan menurut teori Maslow

SS: Sangat setuju

TS: Tidak setuju

S: Setuju

STS: sangat tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sebagai seorang guru, saya mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kondisi kerja di sekolah tempat saya mengajar menyenangkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Guru mempunyai waktu istirahat yang cukup	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Tempat ibadah di sekolah saya memadai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Di sekolah tempat saya mengajar tersedia kafeteria sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan guru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya memilih menjadi guru, karena pekerjaan ini menjamin kelangsungan hidup saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Guru merupakan pekerjaan yang aman dalam arti relatif terbebas dari kecelakaan kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya merasa aman karena saya dilindungi oleh PGRI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya merasa nyaman menjadi guru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Dalam bekerja saya merasa aman karena kelak akan mendapat tunjangan hari tua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Saya merasa Supervisor di sekolah saya bersahabat sehingga saya tidak merasa jika sedang disupervisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Keakraban dan persahabatan, saya peroleh di MGMP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Di sekolah tempat saya mengajar tersedia kelompok silaturahmi yang menerima keberadaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Saya merasa teman kerja di sekolah saya seperti layaknya keluarga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Sekolah memprogramkan acara rekreasi bersama secara rutin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Bagi seorang guru tunjangan sertifikasi merupakan suatu penghargaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Piagam penghargaan yang saya peroleh menjadikan saya merasa diakui kinerjanya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18	Bagi saya, Guru merupakan pekerjaan panggilan jiwa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Saya merasakan profesi Guru merupakan pekerjaan yang dihormati di masyarakat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Guru merupakan pekerjaan yang membanggaan khususnya jika peserta didik berhasil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Saya merasa sangat berat untuk mencapai golongan IV b atau IVc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Saya merasa jabatan Guru memberikan kesempatan untuk menerapkan pendekatan pembelajaran inovatif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Saya senang menjadi guru karena pekerjaan ini merupakan tantangan bagi saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Dengan mengikuti MGMP saya dapat mengaktualisasikan kemampuan saya untuk mengembangkan profesi saya sebagai seorang guru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Saya bangga menjadi guru karena saya dapat mengamalkan ilmu yang saya miliki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Selesai, terima kasih**



