

**SUPERVISI KEPALA SEKOLAH,
KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA SERTA
PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU SMP NEGERI 40 SEMARANG DI
KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Disusun Oleh:

**ERNAWATI
NPM. 2102020040**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
SEMARANG
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ernawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020040
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi
Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya
Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40
Semarang Di Kota Semarang

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti plagiat, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang, 24 Oktober 2022



ERNAWATI

NPM. 2102020040

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ernawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020040
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang Di Kota Semarang

Mengetahui

Ketua STIE Semarang



(Gahyan, Funggal Sari., SE., MA., MM)

NIDN. 0603108402

Semarang, 14 November 2022

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a horizontal line and a small flourish.

(Dr. Rokhmad Budiyo, S.Pd, MM)

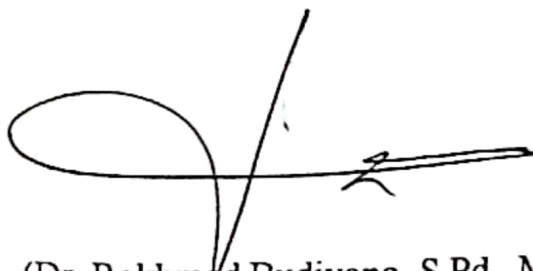
NIDN. 0602046903

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Ernawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020040
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi
Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya
Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40
Semarang Di Kota Semarang

Telah Lulus ujian pada tanggal : 5 November 2022

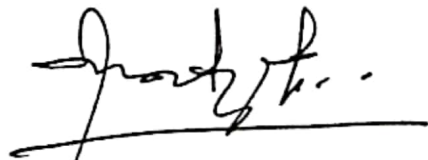
Penguji 1



(Dr. Rokhmad Budiyono, S.Pd., MM)

NIDN. 0602046903

Penguji 2



(Dra. Theresia Susetyarsi, MM)

NIDN. 0002036001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Gue bukan orang kaya, gue orang senang. Kalau orang kaya itu belum tentu senang. Kalau orang senang pasti kaya”

H. Bolot

“Saya menjadi lebih tenang ketika saya tidak mengurus yang bukan menjadi urusan saya”

Ali Bin Abi Thalib

Skripsi ini saya persembahkan :

- Bapak dan Ibu di surga
- Keluarga tercinta, (Suami, Al Rasyid, Al Latif, Wawa)
- Almamaterku

ABSTRAK

Guru profesional mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki sikap sosial, sikap spritual, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian serta bertanggungjawab. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) 40 Semarang berjumlah 40 Orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 Responden dan 1 responden dikeluarkan yakni Kepala Sekolah. Variabel independen dalam penelitian ini Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,830. Hal ini berarti bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai peranan 83,0% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Motivasi kerja Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 17,0% ($100\% - 83,0\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.

Untuk meningkatkan meningkatkan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang ditinjau dari Komunikasi Organisasi, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 40 Semarang adalah Guru SMP Negeri Negeri 40 Semarang mendapatkan pelatihan guna mengikuti perubahan dan perbaikan sistem. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang ditinjau dari Supervisi Kepala Sekolah, maka saran yang diberikan pihak SMP 40 Semarang adalah Kepala Sekolah SMP Negeri Negeri 40 Semarang perlu memotivasi guru untuk lebih produktif untuk menaikkan jabatan fungsional.

Kata kunci : Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

Professional teachers are able to participate in national development to realize Indonesian people who fear God Almighty, excel in science and technology, have social attitudes, spiritual attitudes, have noble character, and have personality and are responsible. The purpose of this study was to determine the effect of Principal Supervision, Organizational Communication, and Work Environment on the Work Motivation of Teachers at SMP Negeri 40 Semarang in Semarang City.

The population in this study were 40 junior high school teachers (SMP) Semarang totaling 40 people. The sample in this study used the census method, where all the population became the research sample. The sample in this study amounted to 39 respondents and 1 respondent was excluded, namely the Principal.. The independent variables in this study are Principal Supervision, Organizational Communication, and Work Environment, while the dependent variable in this study is Work Motivation. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression test.

The results of this study indicate that the Principal's Supervision has a significant effect on the Work Motivation of Teachers at SMP Negeri 40 Semarang with a significance of $0.003 < 0.05$. Organizational communication has a significant effect on the work motivation of teachers at SMP Negeri 40 Semarang with a significance of $0.010 < 0.05$. The work environment has a significant effect on the work motivation of teachers at SMP Negeri 40 Semarang with a significance of $0.035 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) is 0.830. This means that the variables of Principal Supervision (X1), Organizational Communication (X2), and Work Environment (X3) have a role of 83.0% to be able to explain or explain the teacher's work motivation variable (Y). While the remaining 17.0% ($100\% - 83.0\%$) is explained by other variables that affect Teacher's Work Motivation.

To increase the work motivation of teachers at SMP Negeri 40 Semarang in terms of organizational communication, the advice given by SMP Negeri 40 Semarang is that teachers at SMP Negeri 40 Semarang receive training to keep up with changes and improvements to the system. To increase the work motivation of teachers at SMP Negeri 40 Semarang in terms of the supervision of the principal, the advice given by the SMP 40 Semarang is that the principal of SMP Negeri 40 Semarang needs to motivate teachers to be more productive to raise functional positions.

Keywords: *Principal Supervision, Organizational Communication, Work Environment, and Teacher's Work Motivation*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI 40 SEMARANG DI KOTA SEMARANG”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Cahyani Tunggal Sari, , SE., MA., MM selaku Ketua STIE Semarang.
2. Heri Natoil, S.Ag, MM selaku Ketua Program Studi manajemen STIE Semarang.
3. Dr. Rokhmad Budiyono, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing yang memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
4. Segenap Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu di surga, anakmu melanjutkan pendidikan.
6. Keluarga Tercinta (Suami, Al Rasyid, Al Latif, Wawa) yang telah memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah dan Guru-guru SMP Negeri 40 Semarang yang telah mengijinkan untuk melakukan penelitian untuk skripsi ini.
8. Teman-teman Manajemen STIE Semarang yang banyak memberikan semangat dan kebersamaan.

Harapan penulis dari penyusunan skripsi ini semoga bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 24 Oktober 2022

ERNAWATI
NPM. 2102020040

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Motivasi Guru.....	10
2.1.2. Supervisi Kepala Sekolah	20
2.1.3. Komunikasi Organisasi	25
2.1.4. Lingkungan Kerja	29
2.2. Penelitian Terdahulu.....	36
2.3. Kerangka Pemikiran	38
2.4. Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Penentuan Sampel.....	41
3.1.1. Populasi	41
3.1.2. Sampel	41
3.2. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	42
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	43
3.3.1. Uji Validitas	44
3.3.2. Uji Reliabilitas	45
3.4. Metode Analisis Data.....	46
3.4.1. Uji Asumsi Klasik	46
3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.4.3. Pengujian Hipotesis / uji t.....	48
3.4.4. Uji F.....	49
3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	50
4.1.1. Gambaran Umum Sekolah SMP N 40 Semarang.....	50
4.1.2. Gambaran Umum Responden	50
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.1.4. Pengujian Asumsi Klasik.....	59
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.1.6. Uji t	64
4.1.7. <i>Goodness of Fit Model</i> (Uji Kelayakan Model)	65
4.1.8. Koefisien Determinasi	66
4.2. Pembahasan	67

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.2 Lama Mengajar Responden	51
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	52
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Supervisi Kepala Sekolah	53
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Organisasi	54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan	56
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Guru.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Berganda	63
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.12 Uji F	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Uji normalitas.....	59
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Manusia pada kodratnya merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup dalam bermasyarakat. Oleh karena itu, dalam kehidupan manusia sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi. Hal tersebut dilihat melalui interaksi dalam kehidupan rumah tangga, bermasyarakat, serta dunia kerja. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang harus dikoordinasikan melalui kerja sama atas pembagian kerja, peran, dan wewenang dalam serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan melalui tindakan yang diambil setiap kegiatan didalamnya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dijadikan sebagai aset utama untuk ditata kelola dengan baik supaya dapat mencapai target yang direncanakan.

Upaya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia tersebut terus dilakukan dalam menghadapi persaingan yang ketat. Manusia merupakan elemen utama yang senantiasa ada dalam organisasi karena bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan dalam melakukan semua tindakan atas tugasnya sebagai anggota organisasi. Karena sedemikian pentingnya sumber daya manusia sebagai penentu tujuan organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial sebagai pemimpin yang memiliki kewibawaan dan disegani para karyawan. Melalui organisasi tersebut, manusia dituntut untuk bekerja sama dengan

menempatkan dirinya demi kepentingan bersama mencapai tujuan yang dikehendaki. Berhasil atau tidak sebuah organisasi ditentukan oleh berbagai komponen didalamnya.

Salah satu komponen yang sangat penting menentukan keberhasilan organisasi adalah pemimpin. Pemimpin merupakan tokoh sentral yang menjadi penentu keputusan dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan kepemimpinan seseorang untuk membedakan pemimpin dan karyawan. Pemimpin diberikan beban untuk bertanggung jawab atas kepemimpinannya dengan lebih banyak memberikan petunjuk kerja melalui contoh yang baik dan lebih banyak berorientasi pada karyawannya. Dalam suatu organisasi pendidikan, Kepala Sekolah merupakan pemimpin sekelompok orang di lingkungan sekolah yang memiliki peran penting. Karena keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya menemukan masalah pendidikan dan memperbaiki kelemahan yang terjadi guna memajukan dan menjaga nama baik sekolah.

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru profesional mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki sikap sosial, sikap spritual, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian serta bertanggungjawab. Guru profesionalnya harus mampu mengelolah kegiatan belajar mengajar secara maksimal sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, guru sebagai orang yang

memiliki keahlian tertentu dalam bidang pendidikan, disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan belajar mengajar agar dapat mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan tugas guru dalam pengelolaan pembelajaran sangat ditentukan oleh beberapa hal, di antaranya adalah: hubungan interpersonal guru dengan siswa, adanya perbedaan individual dan kemampuan siswa, tidak adanya balikan berupa saran atau kritik untuk pengembangan kompetensi profesionalnya dari teman sejawat atau guru. Keberhasilan guru dalam mengajar menunjukkan kenaikan dalam kualitas pendidikan. (Rohani dan Ahmadi, 2010).

Mutu pendidikan tidak bisa lepas dari kondisi guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan. Guru mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya pencapaian mutu pendidikan. Menurut Mulyasa (2016) Kemampuan Profesional guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Sehingga tidak bisa dielakkan lagi bahwa kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah.

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan guru merupakan penentu keberhasilan terhadap pencapaian mutu pendidikan, oleh karenanya diperlukan sebuah kinerja guru yang baik. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya disiplin guru (Nugraheni & Ratna, 2016), kompetensi kepribadian guru (Agusti dan Sabrina, 2017), dan supervisi kepala sekolah

(Amanda, dkk, 2016). Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan, yang akan berdampak pada kualitas lulusan setelah menyelesaikan sekolah. Menurut Malayu SP Hasibuan (2010) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Indra Bastian dalam Irfan Fahmi (2010) mengatakan bahwa : “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja yang baik yang dicapai oleh suatu organisasi tidak hanya semata dipengaruhi oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan, produksi, pemasaran namun juga ditentukan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran serta fungsi tujuan yang penting bagi tercapainya organisasi. UU No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Salah satu usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran disekolah. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

pendidikan menengah. Guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selanjutnya disebutkan pula kewajiban guru antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualitas akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Arikunto (2004) menjelaskan bahwa supervisi akademik adalah supervisi menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar. Arikunto (2004) menjelaskan bahwa sebagaimana tercantum dalam pengertiannya, tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Semakin sering kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah semakin tinggi motivasi kerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Engla (2021); Sudirjo dan Deriana

(2019) dan Mastura, dkk (2019) memperoleh hasil bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Komunikasi organisasi ialah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Komunikasi organisasi memiliki fungsi diantaranya sebagai berikut: Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; Memudahkan komitmen kolektif; Mempromosikan stabilitas sistem sosial; Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Sedangkan Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Semakin sering guru berkomunikasi dalam organisasi semakin tinggi motivasi kerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jabir dan Aunurrahman (2019) memperoleh hasil bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja guru / pengajar. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap guru / pengajar didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila guru / pengajar dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik

lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja guru / pengajar bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja guru / pengajar. Semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkatkan motivasi guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Warna, dkk (2020); Musran, dkk (2019) memperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Berbeda hasil penelitian Musran (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Barusari, Kec. Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 40 Semarang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMP Negeri 40 Semarang beralamat di Jl. Suyudono No. 130, Barusari, Kec. Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah, dengan kode pos 50245. SMP Negeri 40 Semarang saat ini memiliki jumlah guru 39 orang Guru. Saat ini hanya ada satu orang guru yang belum memiliki sertifikasi pendidik (Serdik), sedangkan 38 orang Guru sudah memiliki Sertifikasi Pendidik. Namun, sebagian besar dari pada guru SMP Negeri 40 Kota Semarang tersebut banyak yang tidak naik jabatan selama bertahun-tahun. Pada wawancara awal yang dilakukan oleh penulis, hal ini dikarenakan Para Guru tersebut masih senang di zona nyaman. Para Guru berpendapat bahwa mereka tidak bersaing untuk dapat naik pangkat dikarenakan sudah menerima

tunjangan jabatan dari Sertifikasi Pendidik. Hal ini yang menjadikan faktor Kinerja Guru menurun di Sekolah Menengah Pertama (SMP) 40 Kota Semarang.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 40 Kota Semarang dengan adanya gap fenomena terkait dengan banyaknya Guru yang masih tidak naik pangkat dan golongan selama bertahun-tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada penurunan Motivasi kerja guru untuk dapat meningkatkan pangkat dan golongannya. Berdasarkan fenomena gap di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI 40 SEMARANG DI KOTA SEMARANG”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.
2. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Guru Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapatkan selama kuliah ke dalam implementasinya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, bahan saran, konsep dan pengetahuan serta bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi peneliti yang tertarik pada kasus yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan dan juga sebagai bahan pertimbangan terhadap pihak SMP Negeri 40 Semarang untuk lebih meningkatkan Motivasi Kerja Guru, khususnya ditinjau dari Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi Guru

2.1.1.1. Definisi Motivasi Guru

Motivasi berasal dari bahasa latin, *mavere* yang berarti “dorongan atau “daya penggerak”, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Feriyanto (2015) motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberi oleh seseorang kepada orang lain ataupun diri sendiri. Dorongan yang dimaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Lalu Wibowo (2015) juga menjelaskan bahwa motivasi adalah sekumpulan kekuatan energik yang dimulai baik dari dalam maupun luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan. Suparyadi (2015) mendefinisikan “Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.” Sedangkan menurut Robbins (2014) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seorang berusaha, namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan

menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Menurut Kompri (2016) Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. (Musran, dkk 2019)

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Colquit (2009) menyatakan bahwa *Motivation is defined as a set of energetic force that originates both within and outside an employee, initiates work related effort, and determines its direction, intensity and persistence.* Pendapat yang senada juga diungkapkan Robin (2011) bahwa motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arahan dan kegigihan dalam upaya meraih tujuan. Pengertian ini mengandung 3 elemen utama :

1. *Intensity* yaitu seberapa keras seseorang berusaha
2. *Direction* yaitu berkait dengan penyaluran upaya
3. *Persistence* yaitu seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa intensitas berhubungan dengan seberapa keras seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan

organisasi. Dengan demikian kita harus memperhitungkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan ke sasaran, konsisten dengan tujuan organisasi sehingga memiliki kekuatan mempertahankan usahanya dalam waktu yang lama. (Mastura, dkk).

Danim (2009) menyatakan motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti mendorong atau menggerakkan, selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Danim (2012: 15) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja.

Yusuf (2002) mengemukakan mengenai ciri-ciri karyawan (guru) yang termotivasi dengan baik dan buruk, diuraikan sebagai berikut:

1. Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
2. Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membant mereka bekerja lebih baik.
3. Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi.
4. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil.
5. Selalu berpikir positif dari suatu kejadian.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dari dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang secara pribadi yang bisa dirangsang untuk menjadi lebih aktif lagi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif (Bahrudi Efendi,2019).

Nawawi (2005) menyatakan bahwa: “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan (kegiatan)”. Menurut Maslow, dalam Robbins (2006) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan” Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Teori Motivasi Abraham Maslow dinamakan “*Theory of Human Motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku (bekerja) karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat dua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat tiga dan seterusnya sampai tingkat kelima. Dasar dari teori ini adalah:

- a. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia akan tersusun dalam suatu jenjang yakni:
 1. *Physicologi needs* (kebutuhan fisik)
 2. *Security or safety needs* (kebutuhan keselamatan)
 3. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial)
 4. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan prestise)
 5. Aktualisasi diri

Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya

dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Sutikno (2012) apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah/madrasah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Faustino dalam Kadarisman (2012) motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan

tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dari dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang secara pribadi yang bisa dirangsang untuk menjadi lebih aktif lagi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. mengemukakan pendapatnya tentang motivasi, yaitu sebagai berikut, kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

Motivasi mempunyai tiga elemen penting yaitu :

- a. Motivasi itu terjadi diawali dengan perubahan-perubahan energi pada setiap individu
- b. Motivasi tersebut ditandai dengan munculnya perasaan, afeksi seseorang dan lain-lain, dengan kata lain motivasi relevan dengan persoalan persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia
- c. Motivasi tersebut akan terangsang karena adanya respon dari suatu akal yaitu tujuan.

Guru sebagai manusia, sebagai pekerja atau karyawan juga memerlukan 5 (lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow dan 10 (sepuluh) faktor lainnya sebagaimana diuraikan diatas sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajar. Namun yang paling penting bagi seorang guru adalah motivasi yang dimulai dari dalam dirinya sendiri (motivasi instrinsik) motivasi yang paling berhasil adalah pengarahannya sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri bukan dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar. Dari beberapa penjelasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi dalam kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja bebas dari tekanan pimpinan maupun rekan kerja, dan kebutuhan lainnya. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akhirnya menciptakan kinerja dengan baik. Dengan demikian dapat dipahami bahwa faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru, baik yang bersifat motivator maupun yang lainnya yang berada di lingkungan kerja guru di sekolah.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Guru

Menurut Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Faktor internal (intrinsik) yaitu faktor yang timbul dari dalam diri pegawai tersebut seperti kesenangan bekerja, kesesuaian dengan sekelilingnya, tanggung jawab pribadi.
2. Faktor eksternal (ekstrinsik) yaitu faktor yang timbul atau datang dari luar diri pegawai tersebut seperti :

- a. Penempatan pegawai.

Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat akan membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan motivasi yaitu peningkatan prestasi dan produktivitas kerja akan tercapai

- b. Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan.

Gaji adalah imbalan yang diterima atas jasa yang diberikan. Sedangkan insentif merupakan suatu dorongan atau perasaan yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam perusahaan.

- c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membuat pegawai betah dan nyaman berada ditempat kerja sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Menurut Wahjosumidjo (2001:42) bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan,

pengalaman dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011:116-120) antara lain:

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggungjawab
 - f. Peraturan yang fleksibel
2. Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa.

2.1.1.3. Indikator Motivasi Kerja

Susanti dan Engla (2021) menyebutkan indikator dari motivasi kerja guru adalah semangat kerja, Tanggung jawab terhadap tugas yang di emban, ketekunan dalam menjalankan tugas. Menurut Uno (2011),

menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang, antara lain : Tanggung jawab, Prestasi yang dicapai, Pengembangan diri, Kemandirian.

Garaika dan Muhammad (2019) menyebutkan indicator dari motivasi kerja guru yakni :

1. Kesenangan bekerja
2. Kesesuaian lingkungan
3. Tanggung jawab pribadi
4. Penempatan
5. Tunjangan jabatan

2.1.2. Supervisi Kepala Sekolah

2.1.2.1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Jones (dalam Mulyasa, 2003), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Menurut Purwanto (2004), secara garis besar cara atau tehnik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu tehnik perseorangan dan tehnik kelompok.

1. Teknik perseorangan Yang dimaksud dengan teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain: (a) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*), (b) Mengadakan kunjungan observasi

(*observation visits*), (c) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa, (d) Membimbing guru-guru dalam hal- hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah.

2. Teknik kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain : (a) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*), (b) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*), (c) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*). Menurut Gwynn, (dalam Sri Hartanti, 2006), teknik supervisi digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu teknik perorangan dan teknik kelompok. Teknik supervisi individual meliputi : (1) Kunjungan kelas, (2) Percakapan pribadi, (3) Kunjungan antar kelas, (4) Penilaian sendiri. Sedang teknik supervisi kelompok meliputi : (1) Kepanitiaan, (2) Kursus, (3) Laboratorium kelompok, (4) Bacaan terpimpin, (5) Demonstrasi pembelajaran, (6) Perjalanan staff, (7) Diskusi panel, (8), Perpustakaan professional, (9) Organisasi professional, (10) Bulletin supervisi, (11) sertifikasi guru, (12) Tugas belajar, (13) Pertemuan guru. (Sudirjo dan Deriana)

Arikunto (2004) menjelaskan bahwa supervisi akademik adalah supervisi menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar. Arikunto (2004) menjelaskan bahwa sebagaimana tercantum

dalam pengertiannya, tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Selanjutnya apabila kualitas kinerja guru dan staf sudah meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat. Pemberian bantuan pembinaan dan pembimbing tersebut dapat bersifat langsung ataupun tidak langsung kepada guru yang bersangkutan.

Mulyasa (2013: 239) menyatakan bahwa supervisi secara etimologi bersal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktifitas, kreatifitas, dan kinerja bawahan. Sahertian dalam (Mulyasa, 2013), menyatakan bahwa supervisi merupakan usaha mengawasi, mengarahkan, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu sehingga dapat lebih cepat berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Menurut Fitria (2020) bahwa tujuan supervisi akademik adalah melakukan pembinaan khususnya kepada guru agar mereka dapat

meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan kemampuan mengelola pembelajaran dengan lebih baik. Menurut Sahertian (2002) menyebutkan bahwa tujuan supervisi merupakan pemberian layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas. Tujuan dari diadakannya supervisi terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus yaitu diantaranya memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal, yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana diharapkan.

Yusak Burhanuddin (1998: 100) mengemukakan bahwa tujuan supervisi adalah dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, secara rinci sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas belajar mengajar;
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditentukan;
- c. Menjamin agar kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil yang optimal.
- d. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya;

Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki masalah, kekurangan dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan jembatan komunikasi antara guru dan kepala sekolah dalam memantau aktivitas mengajar guru dengan melihat bagaimana mereka menggali bahan pelajaran, menggunakan metode mengajar yang variatif, melaksanakan evaluasi serta membantu guru dalam menerjemahkan kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan potensi peserta didik. (Ajasan, 2016). Kepala sekolah dituntut mampu melakukan tanggung jawab supervisi dengan kedisiplinan tinggi dan penuh rasa tanggung jawab sehingga mampu meningkatkan profesionalisme guru. Jadi kepala sekolah langsung mengarahkan dan memberi petunjuk kepada guru. Sesuai dengan perilaku dan keinginan supervisor (Susanti dan Engla 2021).

2.1.2.2. Indikator Supervisi Kepala Sekolah

Susanti dan Engla (2021) menyebutkan indicator dari supervisi kepala sekolah adalah sebagai berikut : Ketercapaian tujuan supervisi, Hubungan guru dengan supervisor, Prosedur pelaksanaan supervisi, Kebermanfaatan supervisi.

Indikator dari supervise kepala sekolah menurut Ruvendi (2005) adalah : Pengawasan terhadap efisiensi dan efektifitas belajar mengajar; Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif, Pengawasan

terhadap terjaminnya kegiatan belajar mengajar, Membimbing guru yang sedang menghadapi masalah.

2.1.3. Komunikasi Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Torang (2014), komunikasi organisasi ialah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Lebih lanjut Torang (2014) mengatakan komunikasi organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Sedangkan menurut Supartha (2008) komunikasi organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang di anut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Robbins (2008) mengemukakan pendapat mereka bahwa komunikasi organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lain. Menurut Nawawi (2015) komunikasi organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi sumber daya manusia dalam

menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai- nilai tersebut akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.(Musran, dkk 2019)

Komunikasi organisasi menurut Robbins dalam (Muchlas, 2012)dapat diartikan sebagai “sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Komunikasi organisasi memiliki fungsi diantaranya sebagai berikut: Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; Memudahkan komitmen kolektif; Mempromosikan stabilitas sistem sosial; Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.(machmali, hidayat,2016).

Menurut Goldhaber (dalam Arni, 2009:67-70) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang pasti atau yang selalu berubah-ubah. Hal ini mengandung empat konsep kunci yaitu proses, pesan, hubungan dan lingkungan. Masing-masing dari konsep kunci ini akan dijelaskan satu persatu secara ringkas.

1. Proses

Organisasi merupakan sebuah sistem yang dinamis yang membuat dan saling bertukar informasi antar sesama anggota. Gejala ini berjalan

secara terus menerus dan tiada henti maka dari itu disebut sebagai sebuah proses.

2. Pesan

Pesan adalah sebuah susunan simbol yang penuh dengan makna tentang objek, orang dan peristiwa yang terjadi melalui proses interaksi. Tingkat efektif dari suatu komunikasi apabila pesan yang diterima sama yang dipahami dengan apa yang dikirimkan. Misalkan salah seorang bawahan menerima pesan kekesalan bahwa hasil kerjanya tidak sesuai dan dipahami dengan baik oleh bawahan tersebut, maka dapat dikatakan pesan yang diterima tersebut efektif.

3. Hubungan

Sistem kehidupan sosial terletak pada pandangan manusia karena organisasi adalah sistem terbuka yang dengan kata lain jalannya pesan yang dihubungkan manusia melalui bagaimana hubungan yang terjadi. Pengetahuan, sopan santun, sikap dari seseorang karyawan, misalnya dipengaruhi dan mempengaruhi dari hubungan yang bersifat organisasi.

4. Lingkungan

Lingkungan maksudnya ialah semua hal kelengkapan dalam hal fisik maupun factor social yang dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan tentang seseorang. Lingkungan bisa di golongan menjadi dua bagian yaitu, lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

2.1.3.2. Indikator Komunikasi Organisasi

Indikator komunikasi organisasi menurut Mas'ud (2004), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

1. Bijaksana dan Kesopanan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus.
2. Penerimaan Umpan Balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan.
3. Berbagi Informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan.
4. Memberikan Informasi Tugas, yaitu menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas.
5. Mengurangi Ketidakpastian Tugas, yaitu menyampaikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Triyanah dan Edi (2016) mengungkapkan ada beberapa indikator di dalam mengukur Komunikasi organisasi, yakni :

1. Hubungan antar guru
2. Pertumbuhan dan perkembangan
3. Kepribadian guru
4. Perubahan dan perbaikan system

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas organisasi secara umum.(Warna, dkk 2020). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja guru / pengajar. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap guru / pengajar didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila guru / pengajar dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja guru / pengajar.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh

organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru / pengajar baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap guru / pengajar didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja guru / pengajar. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja guru / pengajar memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat guru / pengajar sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja guru / pengajar dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari guru / pengajar tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja guru / pengajar di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para guru / pengajar dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi

kerja guru / pengajar sehingga kinerja guru / pengajar bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya guru / pengajar yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Guru / pengajar tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat guru / pengajar bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para guru / pengajar tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi guru / pengajar sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja guru / pengajar. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman guru /

pengajar tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja guru / pengajar tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga guru / pengajar merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih guru / pengajar akan merasa senang sehingga kinerja guru / pengajar akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja guru / pengajar sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama guru / pengajar dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang guru / pengajar dengan guru / pengajar lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat guru / pengajar merasa

lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja guru / pengajar akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku guru / pengajar, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana guru / pengajar merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana guru / pengajar merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana guru / pengajar merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja guru / pengajar bisa akan lebih

maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja guru / pengajar.

2.1.4.2. Indikator Lingkungan Kerja

Budi W. Soetjipto (2008:87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis : merupakan bentuk hubungan dari individu dengan individu pada organisasi.
- b. Kesempatan untuk maju : merupakan peluang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
- c. Keamanan dalam pekerjaan : keamanan dalam hal ini diutamakan adalah keamanan individu karyawan.

Heidjrahman dan Suad (2002) menyebutkan indicator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan tempat kerja
2. Udara di kelas dan ruang guru
3. Kebersihan Kelas dan Ruang Guru
4. Kamar mandi guru dan siswa yang bersih dan nyaman

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Nasrun (2016)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru
2.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Musran, Mohamad Makrus, dan Wargianto (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3.	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Pesisir Kabupaten Siak Dewi Mastura, Gimin, dan Dudung Burhanudin (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan	<i>Path Analysis</i>	Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh positif Terhadap Motivasi Kerja

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
		Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Pesisir Kabupaten Siak		
4.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smpn Simpang Hilir Kayong Utara</p> <p>Mokhamad Jabir dan Aunurrahman, dan Syukri (2019)</p>	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Visioner Dan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smpn Simpang Hilir Kayong Utara</p>	<p>Penelitian Kuantitatif</p> <p>Penelitian Asosiatif</p>	<p>Kepemimpinan Visioner Dan Komunikasi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Guru</p>
5.	<p>Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Guru</p> <p>Sudirjo dan Deriana (2019)</p>	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Guru</p>
6.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung</p> <p>Masykur, dkk (2019)</p>	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Guru</p>

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
7.	Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di Sma Negeri Se Kota Jambi Eka Warna, Suratno, dan Tiara (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di Sma Negeri Se Kota Jambi	Regresi linier dan uji regresi berganda	Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Guru
8.	Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Rina Susanti dan Engla Desnim Silvia (2021)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru	Statistik Deskriptif	Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Guru

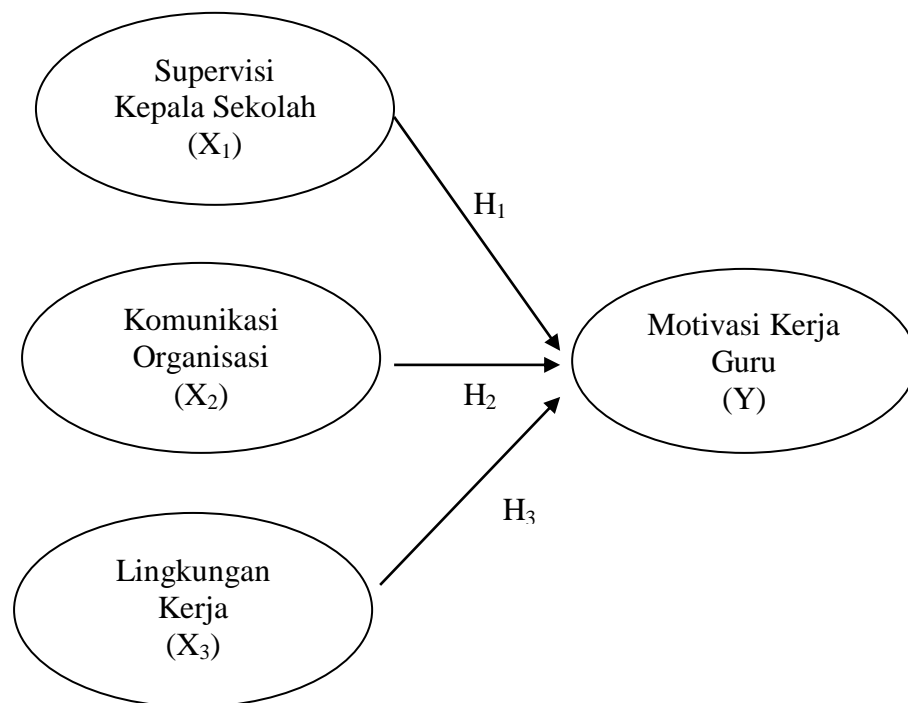
Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja adalah sebagai

variabel bebas, dan Motivasi Kerja Guru sebagai variabel terikat, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.

H₂ : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi

Menurut Nazir (2005) Mengemukakan bahwa populasi ialah sekumpulan individu-individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Ciri atau kualitas itu yang dinamakan sebagai variabel. Ia membagi populasi menjadi dua yakni populasi finit dan infinit. Menurut Sugiyono (2012) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) 40 Semarang berjumlah 40 Orang.

3.1.2. Sampel

Menurut Arikunto (2002) Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan semua Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang diambil sebagai sampel penelitian

atau responden. Pemilihan sampel ini mengacu pada pendapat Arikunto (2002) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 responden, 1 responden dikeluarkan dari sampel yaitu Kepala Sekolah dikarenakan ada variabel Supervisi Kepala Sekolah.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel terikat (dependen) merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Bambang, 2002). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Guru (Y). Variabel bebas (Independen) merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Indriantoro dan Bambang, 2002). Yang menjadi variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Supervisi Kepala Sekolah (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
1	Motivasi Kerja Guru (Y)	Sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja guru dalam proses belajar mengajar	1. Kesenangan bekerja 2. Kesesuaian lingkungan 3. Tanggung jawab pribadi 4. Penempatan 5. Tunjangan jabatan Sumber : Garaika dan Muhammad (2019)

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
2.	Supervisi Kepala Sekolah (X ₁)	Supervisi menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan terhadap efisiensi dan efektifitas belajar mengajar; 2. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif 3. Pengawasan terhadap terjaminnya kegiatan belajar mengajar 4. Membimbing guru yang sedang menghadapi masalah Ruvendi (2005)
3	Komunikasi Organisasi (X ₂)	Kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual individu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar guru 2. Pertumbuhan dan perkembangan 3. Kepribadian guru 4. Perubahan dan perbaikan sistem Sumber : Triyanah dan Edi (2016)
4	Lingkungan Kerja (X ₃)	Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan tempat kerja 2. Udara di kelas dan ruang guru 3. Kebersihan Kelas dan Ruang Guru 4. Kamar mandi guru dan siswa yang bersih dan nyaman Sumber : Heidjrahman dan Suad (2002)

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2022

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kuesioner ini diharapkan responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya. Pengumpulan data dilakukan

dengan datang secara langsung ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Kota Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Kota untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) 40 Negeri Semarang.

3.3.1. Uji Validitas

Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji signifikansi dilakukan dengan menghitung nilai KMO. Jika nilai $KMO > 0,5$ maka layak untuk dilakukan pengujian Selanjutnya. Untuk melakukan uji validitas instrumen penelitian, digunakan *factor analysis*. *Factor loading* yang dipakai adalah 0,4. Apabila hasil factor loading menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut valid. (Ghozali, 2011).

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Factor loading	Rule of thumb	Ket
Motivasi Kerja Guru	0.867	Motivasi Kerja Guru1	0.844	0,4	Valid
		Motivasi Kerja Guru2	0.946	0,4	Valid
		Motivasi Kerja Guru3	0.973	0,4	Valid
		Motivasi Kerja Guru4	0.960	0,4	Valid
		Motivasi Kerja Guru5	0.976	0,4	Valid
Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	0.800	Supervisi Kepala Sekolah1	0.898	0,4	Valid
		Supervisi Kepala Sekolah2	0.917	0,4	Valid
		Supervisi Kepala Sekolah3	0.952	0,4	Valid
		Supervisi Kepala Sekolah4	0.972	0,4	Valid
Komunikasi Organisasi	0.848	Komunikasi Organisasi1	0.887	0,4	Valid
		Komunikasi Organisasi2	0.966	0,4	Valid

(X ₂)		Komunikasi Organisasi3	0.960	0,4	Valid
		Komunikasi Organisasi4	0.963	0,4	Valid
Lingkungan (X ₃)	0.844	Lingkungan1	0.904	0,4	Valid
		Lingkungan2	0.954	0,4	Valid
		Lingkungan3	0.918	0,4	Valid
		Lingkungan4	0.916	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.2 nilai KMO dari variabel supervisi kepala sekolah, komunikasi organisasi, lingkungan, dan motivasi kerja guru menunjukkan nilai diatas 0,50 sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Semua indikator memiliki factor loading diatas 0,4. Sehingga indikator-indikator tersebut valid.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011). Formula statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2011).

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka standar reliable	Keterangan
Supervisi Kepala Sekolah	0.952	0.70	Reliable
Komunikasi Organisasi	0.953	0.70	Reliable
Lingkungan	0.942	0.70	Reliable
Motivasi Kerja Guru	0.967	0.70	Reliable

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel superisi kepala sekolah, komunikasi organisasi, lingkungan, dan motivasi kerja guru menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya

3.4. Metode Analisis

3.4.1. Uji asumsi klasik

3.4.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011). Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.4.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukkan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, (Ghozali, 2011)

3.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap grafik plot. Apabila grafik plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas, sedangkan apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005).

3.4.2. Analisis regresi linier berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Motivasi Kerja Guru
X_1	: Supervisi Kepala Sekolah
X_2	: Komunikasi Organisasi
X_3	: Lingkungan Kerja
a	: Intercept (konstanta)
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi
e	: error

3.4.3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujian yang digunakan adalah (Ghozali, 2011) :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.4.4. Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah model dalam penelitian layak (fit) atau tidak. Kriteria pengujian dilihat dari besarnya probabilitas dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka model layak (fit)
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$, maka model tidak layak (tidak fit)

3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali,2011).

Banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun sesuai kondisi bila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang merupakan sekolah menengah negeri yang berlokasi di Jalan Suyudono No. 130, Barusari, Kec. Semarang Selatan, Kota Semarang Prov. Jawa Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang telah memperoleh Akreditasi A dengan pimpinan Bapak Bani Haris sebagai kepala sekolah. SMP Negeri 40 Semarang ini telah memperoleh ijin Pendirian dengan No. SK Pendirian Sekolah : 0268/O/1991 tanggal 25 Mei 1991. SMP Negeri 40 Semarang juga telah memiliki ijin operasional dengan No. SK Izin Operasional : 0268/O/1991 pada tanggal 25 Mei 1991.

4.1.2. Gambaran Umum Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin Responden

Identitas atau demografi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	11	28,2
Perempuan	28	71,8
Jumlah	39	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 4.1. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang atau sebesar 28,2%. Sedangkan responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau sebesar 71,8%.

4.1.2.2. Lama Mengajar Responden

Identitas responden berdasarkan Lama Mengajar dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini:

Tabel 4.2
Lama Mengajar Responden

Lama Mengajar	Frekuensi	%
< 5 tahun	12	30,8
11 tahun – 15 tahun	4	10,3
16 Tahun – 20 Tahun	3	7,7
> 20 tahun	20	51,3
Jumlah	39	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang yang mempunyai masa kerja (lama mengajar) < 5 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 30,8%, Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang yang mempunyai masa kerja 11 tahun – 15 tahun berjumlah 4 orang atau 10,3%, sedangkan Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang yang mempunyai masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 3 orang atau 7,7%, dan sebanyak 20 orang atau 51,3% Guru mempunyai masa kerja > 20 tahun.

4.1.2.3. Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan Pendidikan Responden dapat dilihat pada table 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
D1	1	2,6
S1	38	97,4
Jumlah	39	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang yang mempunyai pendidikan D1 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6%. Sedangkan sebanyak 38 orang atau 97,4% Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang berpendidikan S1.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada para responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, dapat diketahui jumlah orang maupun prosentasenya sebagai berikut :

4.1.3.1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Supervisi Kepala Sekolah

Tanggapan responden dalam hal Supervisi Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

No.	Pernyataan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X ₁)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang melakukan pengawasan efisiensi dan efektifitas kegiatan belajar mengajar	1	10	8	8	12	39
2.	Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang selalu mengendalikan penyelenggaraan teknis edukatif dengan baik	0	14	4	10	11	39
3.	Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang selalu melakukan pengawasan terhadap jaminan mutu kegiatan belajar mengajar	0	19	2	7	11	39
4.	Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang selalu membimbing guru yang sedang menghadapi masalah	0	15	7	5	12	39

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang melakukan pengawasan efisiensi dan efektifitas kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 12 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang

selalu mengendalikan penyelenggaraan teknis edukatif dengan baik yaitu sebanyak 14 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang selalu melakukan pengawasan terhadap jaminan mutu kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 37 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang selalu membimbing guru yang sedang menghadapi masalah yaitu sebanyak 15 responden.

4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi Organisasi

Tanggapan responden dalam hal Komunikasi Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Organisasi (X₂)

No.	Pernyataan Variabel Komunikasi Organisasi (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Hubungan antar Guru SMP Negeri 40 Semarang terjalin dengan baik	6	5	9	8	11	39
2.	Lingkungan SMP Negeri 40 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar	0	10	5	15	9	39
3.	Guru SMP Negeri 40 Semarang mempunyai kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik	1	5	9	13	11	39

No.	Pernyataan Variabel Komunikasi Organisasi (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
4.	Guru SMP Negeri 40 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem	2	6	7	11	13	39

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Komunikasi Organisasi (X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Hubungan antar Guru SMP Negeri 40 Semarang terjalin dengan baik yaitu sebanyak 11 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Lingkungan SMP Negeri 40 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 15 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 40 Semarang mempunyai kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik yaitu sebanyak 13 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 40 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem yaitu sebanyak 13 responden.

4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan

Tanggapan responden dalam hal Lingkungan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan (X_3)

No.	Pernyataan Variabel Lingkungan (X_3)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Penerangan di lingkungan SMP Negeri 40 Semarang cukup terang	3	9	9	9	9	39
2.	Udara di kelas dan ruang guru SMP Negeri 40 Semarang bersih dan sejuk	1	12	8	1	17	39
3.	Kebersihan Kelas dan Ruang Guru SMP Negeri 40 Semarang terjaga dengan baik	3	11	6	8	11	39
4.	Kamar mandi guru dan siswa SMP Negeri 40 Semarang bersih dan nyaman	2	11	6	9	11	39

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Lingkungan (X_3) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Penerangan di lingkungan SMP Negeri 40 Semarang cukup terang yaitu sebanyak 9 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Udara di kelas dan ruang guru SMP Negeri 40 Semarang bersih dan sejuk yaitu sebanyak 17 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Kebersihan Kelas dan Ruang Guru SMP Negeri 40 Semarang terjaga dengan baik yaitu sebanyak 11 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Kamar mandi guru dan siswa SMP Negeri 40 Semarang bersih dan nyaman yaitu sebanyak 27 responden.

4.1.3.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja Guru

Tanggapan responden dalam hal Motivasi Kerja Guru dapat dilihat dari tabel 4.7. berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Guru (Y)

No.	Pernyataan Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 40 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar	0	12	7	12	8	39
2.	Lingkungan akademik SMP Negeri 40 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar	2	5	8	11	13	39
3.	Guru SMP Negeri 40 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi	0	7	8	10	14	39
4.	Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 40 Semarang	1	8	8	8	14	39
5.	Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 40 Semarang sudah sesuai dengan harapan	1	6	9	8	15	39

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Motivasi kerja guru (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 40 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar yaitu sebanyak 12 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Lingkungan akademik SMP Negeri 40 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar yaitu sebanyak 13 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 40 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi yaitu sebanyak 14 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 40 Semarang yaitu sebanyak 14 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 40 Semarang sudah sesuai dengan harapan yaitu sebanyak 15 responden.

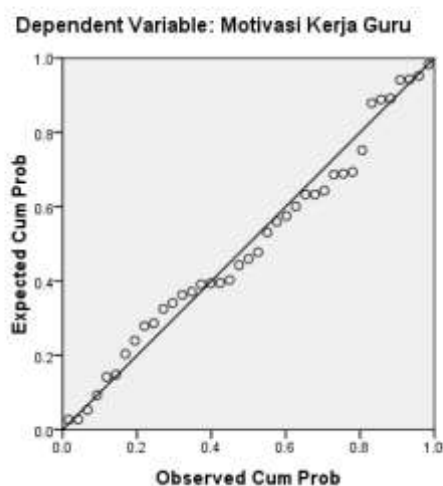
4.1.4. Uji asumsi klasik

4.1.4.1. Uji Normalitas

Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal. uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable-variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Metode yang handal untuk melihat analisis grafik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil pengujian normalitas dengan *normal probability plot*:

Gambar 4.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari gambar 4.1. menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal.

Selain dengan norma probability plot, pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistic. Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan uji statistik *non parametric kolmogorof-smirnov* (K-S) dengan level signifikansi $> 0,05$. Dalam uji Kolmogorof Smirnov akan diuji normalitas residual dan normalitas variabel. Di bawah ini hasil uji normalitas residual.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20318013
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.585
Asymp. Sig. (2-tailed)		.883

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z menunjukkan angka $< 1,96$ yaitu 0,585 dan nilai Asymp 0,883 lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

4.1.4.2. Uji Multikolenieritas.

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS :

Table 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Supervisi Kepsek	.361	2.772
Komunikasi Organisasi	.216	4.632
Lingkungan	.333	3.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

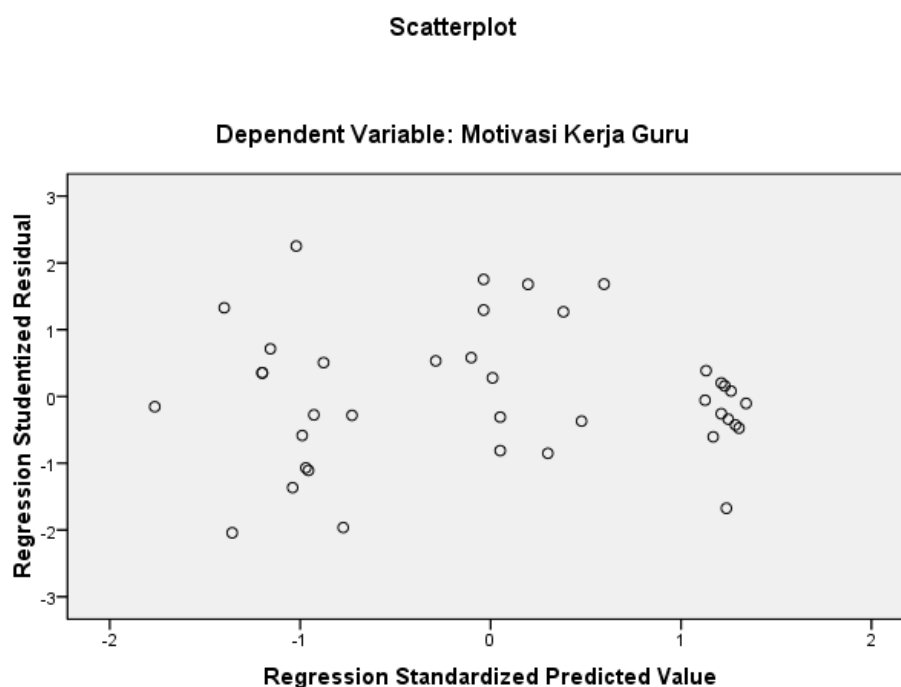
4.4.1. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.

Berikut hasil hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan

Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru. Berikut adalah hasil analisis linier berganda:

Table 4.10
Hasil Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.080	1.244	
	Supervisi Kepsek	.408	.129	.351
	Komunikasi Organisasi	.477	.175	.393
	Lingkungan	.287	.131	.254

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,080 + 0,408 X_1 + 0,477 X_2 + 0,287 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien konstanta sebesar 2,080 menjelaskan Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai konstan, maka Motivasi Kerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,080 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,408 menjelaskan Supervisi Kepala Sekolah mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi Kerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,408 satuan.

- c. Koefisien regresi sebesar 0,477 menjelaskan Komunikasi Organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi Kerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,477 satuan.
- d. Koefisien regresi sebesar 0,287 menjelaskan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi Kerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 satuan.

4.1.6. Uji t

Uji hipotesis dilakukan dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.080	1.244		1.672	.103
Supervisi Kepsek	.408	.129	.351	3.154	.003
Komunikasi Organisasi	.477	.175	.393	2.732	.010
Lingkungan	.287	.131	.254	2.199	.035

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

4.1.6.1. Pengujian Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Supervisi Kepala Sekolah adalah $3,154 > t$ tabel yaitu sebesar

1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.2. Pengujian Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Komunikasi Organisasi adalah $2,732 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.3. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 40 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Lingkungan Kerja adalah $2,199 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.7. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua model dalam penelitian ini layak atau tidak. Untuk menguji apakah model linier

tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas menunjukkan nilai $< 0,05$ maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	996.522	3	332.174	63.030	.000 ^a
Residual	184.452	35	5.270		
Total	1180.974	38			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Supervisi Kepsek, Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 63,030 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

4.1.8. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada Variabel Bebas (X) dalam menerangkan Variabel Terikat (Y), (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu menjelaskan terhadap variabel Motivasi Kerja Guru (Y), dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Guru mampu dijelaskan oleh variabel Supervisi

Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^o

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.830	2.29566

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Supervisi Kepsek, Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.13 diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,830. Hal ini berarti bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai peranan 83,0% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Motivasi kerja Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 17,0% (100% - 83,0%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMP 40 Negeri Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Engla (2021); Sudirjo dan Deriana (2019) dan Mastura, dkk (2019) menyatakan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. supervisi akademik adalah supervisi

menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar. Arikunto (2004) menjelaskan bahwa sebagaimana tercantum dalam pengertiannya, tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Danim (2009) menyatakan motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan, selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Semakin sering kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah semakin tinggi motivasi kerja guru SMP Negeri 40 Semarang.

4.2.2. Pengaruh Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jabir dan Aunurrahman (2019) menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Komunikasi organisasi ialah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Komunikasi organisasi memiliki fungsi diantaranya sebagai berikut: Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; Memudahkan komitmen kolektif; Mempromosikan stabilitas sistem sosial; Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Sedangkan Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang

sifatnya individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Semakin sering guru berkomunikasi dalam organisasi semakin tinggi Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warna, dkk (2020); Musran, dkk (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja guru / pengajar. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap guru / pengajar didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila guru / pengajar dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman..

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan

baru. Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja guru / pengajar bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja guru / pengajar. Semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkatkan motivasi guru SMP Negeri 40 Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang di Kota Semarang.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini:

1. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang ditinjau dari Komunikasi Organisasi, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 40 Semarang adalah Guru SMP Negeri Negeri 40 Semarang mendapatkan pelatihan guna mengikuti perubahan dan perbaikan sistem.
2. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 40 Semarang ditinjau dari Supervisi Kepala Sekolah, maka saran yang diberikan pihak SMP 40 Semarang adalah Kepala Sekolah SMP Negeri Negeri 40

Semarang perlu memotivasi guru untuk lebih produktif untuk menaikkan jabatan fungsional.

3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan menambah variabel bebas lainnya selain variabel Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Motivasi Kerja, misalnya : Kepuasan Mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Putri K, Dkk. 2016. Mencegah dan Melindungi: Menangani Kekerasan Seksual terhadap Anak dengan Bukti. *Jurnal Peradilan Indonesia* Vol. 4.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyasa. 2016. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nugraheni, Aninditya Sri dan Ratna Rahmayanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 1, Nomor 2.
- Oktaviani, Ni Kadek Widya , Made Putra. 2021. Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, Vol. 5, No. 2.
- Rahmani, Dewi. Apridar, Naufal Bachri. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 6, No. 2 PP24-35.
- Rohani, Ahmad dan Ahmadi, Abu. 2010. *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta. Bumi Aksara.

TABULASI DATA

No. Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Supervisi Kepsek (X1)				
				1	2	3	4	total skor
1	Laki-laki	< 5 tahun	S1	4	4	2	3	13
2	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	2	2	2	2	8
3	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	2	2	2	8
4	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	4	2	2	3	11
5	Laki-laki	< 5 tahun	S1	3	2	2	2	9
6	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
7	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	4	2	2	10
8	Perempuan	< 5 tahun	D1	5	5	5	5	20
9	Laki-laki	16 Tahun – 20 Tahun	S1	2	2	2	2	8
10	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
11	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	4	4	4	15
12	Laki-laki	> 20 tahun	S1	5	4	4	4	17
13	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
14	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	2	3	2	9
15	Laki-laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
16	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	2	2	2	9
17	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	4	4	5	18
18	Perempuan	< 5 tahun	S1	1	2	2	2	7
19	Laki-laki	> 20 tahun	S1	5	4	5	5	19
20	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	3	2	2	10
21	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	5	5	5	19
22	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	3	3	3	11
23	Laki-laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
24	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	2	2	2	9
25	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
26	Perempuan	11 tahun – 15 tahun	S1	4	4	4	3	15
27	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	3	4	4	15
28	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	3	2	2	10
29	Laki-laki	11 tahun – 15 tahun	S1	3	4	4	4	15
30	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	5	5	5	19
31	Laki-laki	> 20 tahun	S1	2	2	2	3	9
32	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	4	4	18
33	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	4	2	3	13
34	Laki-laki	11 tahun – 15 tahun	S1	2	2	2	2	8
35	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	2	2	2	8
36	Perempuan	11 tahun – 15 tahun	S1	4	2	2	3	11
37	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	2	2	2	9
38	Laki-laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
39	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	4	2	2	10

A PENELITIAN

No. Responden	Komunikasi Organisasi (X2)					Lingkungan (X3)					Motivasi Kerja			
	1	2	3	4	total skor	1	2	3	4	total skor	1	2	3	4
1	4	4	4	4	16	3	2	2	4	11	4	4	4	5
2	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	3	4	4	3
3	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	2	3	3	2
4	3	4	4	5	16	4	5	5	4	18	4	5	5	4
5	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	2	3	3	3
6	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	5
7	1	2	3	2	8	4	3	2	2	11	2	4	4	4
8	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5
9	2	3	3	3	11	3	2	3	2	10	2	3	2	2
10	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	5	5	5	5
11	2	4	4	4	14	2	2	1	2	7	2	4	4	4
12	3	4	4	4	15	2	4	4	3	13	5	4	3	3
13	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5
14	2	3	3	3	11	2	3	2	3	10	3	3	3	3
15	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5
16	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	3	2	2	2
17	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	4	5	5	5
18	1	2	1	1	5	1	2	2	2	7	2	1	2	2
19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5
20	1	2	3	3	9	2	3	3	3	11	2	2	3	3
21	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	4	5	5
22	2	3	3	3	11	2	3	2	2	9	2	2	2	2
23	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	5	5	5	5
24	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	2	3	3
25	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5
26	4	4	4	4	16	1	2	2	2	7	3	4	4	4
27	3	4	4	4	15	5	5	5	4	19	4	4	4	4
28	3	2	2	2	9	2	2	3	2	9	2	2	2	2
29	4	4	4	4	16	3	2	3	1	9	4	3	4	4
30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5
31	2	3	3	3	11	2	3	1	2	8	3	3	2	2
32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	4
33	4	4	4	4	16	3	2	2	4	11	4	4	4	5
34	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	3	4	4	3
35	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	2	3	3	2
36	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	4	5	5	4
37	1	2	2	1	6	3	2	1	3	9	2	3	3	3
38	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	5
39	1	2	3	2	8	1	1	2	1	5	2	1	2	1

No. Responden	Guru (Y)	
	5	total skor
1	5	22
2	3	17
3	3	13
4	5	23
5	3	14
6	5	24
7	4	18
8	5	24
9	2	11
10	5	25
11	4	18
12	3	18
13	5	25
14	3	15
15	5	25
16	2	11
17	5	24
18	2	9
19	5	25
20	3	13
21	5	23
22	2	10
23	5	25
24	3	14
25	5	24
26	4	19
27	4	20
28	2	10
29	4	19
30	5	25
31	2	12
32	4	21
33	4	21
34	4	18
35	3	13
36	5	23
37	3	14
38	5	24
39	1	7

	2,623	
1	2,623	0.010
1	26.23	
	27.23	
	96.33	
	2,623	
1	2,623	0.010

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Dengan ini saya :

Nama : Ernawati
NPM : 21 0202 0040
Prodi : Manajemen S1
Perguruan Tinggi : STIE Semarang

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi saya dengan judul **“SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI 40 KOTA SEMARANG”**, maka kami mohon bapak / ibu, saudara/i dapat mengisi kuesioner terlampir.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah yaitu penyusunan skripsi. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, oleh karena itu saya mengharap dalam pengisian pertanyaan bapak / ibu, saudara /i menjawab sesuai dengan **kondisi yang sesungguhnya**. Atas kesediaannya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Ernawati

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

Mohon diisi dengan singkat dan jelas berdasarkan diri Bapak / Ibu dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang telah disediakan

1. Nama(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin Responden:
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Lama Bekerja Responden :
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 tahun – 10 tahun
 - c. 11 tahun – 15 tahun
 - d. 16 Tahun – 20 Tahun
 - e. > 20 tahun
4. Pendidikan Responden :
 - a. S1
 - b. S2
 - c. S3
 - d. Lainnya :

I. Untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang tersedia.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
MOTIVASI KERJA GURU						
1.	Guru SMP Negeri 40 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar					
2.	Lingkungan akademik SMP Negeri 40 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar					
3.	Guru SMP Negeri 40 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi					
4.	Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 40 Semarang					
5.	Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 40 Semarang sudah sesuai dengan harapan					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH						
1.	Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang melakukan pengawasan efisiensi dan efektifitas kegiatan belajar mengajar					
2.	Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang selalu mengendalikan penyelenggaraan teknis edukatif dengan baik					
3.	Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang selalu melakukan pengawasan terhadap jaminan mutu kegiatan belajar mengajar					
4.	Kepala Sekolah SMP Negeri 40 Semarang selalu membimbing guru yang sedang menghadapi masalah					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

KOMUNIKASI ORGANISASI

1.	Hubungan antar Guru SMP Negeri 40 Semarang terjalin dengan baik					
2.	Lingkungan SMP Negeri 40 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar					
3.	Guru SMP Negeri 40 Semarang mempunyai kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik					
4.	Guru SMP Negeri 40 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

LINGKUNGAN

1.	Penerangan di lingkungan SMP Negeri 40 Semarang cukup terang					
2.	Udara di kelas dan ruang guru SMP Negeri 40 Semarang bersih dan sejuk					
3.	Kebersihan Kelas dan Ruang Guru SMP Negeri 40 Semarang terjaga dengan baik					
4.	Kamar mandi guru dan siswa SMP Negeri 40 Semarang bersih dan nyaman					



PEMERINTAH KOTA SEMARANG

DINAS PENDIDIKAN

Jalan Dr. Wahidin No. 118, Semarang – 50254

Telp. (024) 8412180, Fax. (024) 8317752

Laman www.disdik.semarangkota.go.id; Posel disdik@semarangkota.go.id

SURAT IZIN KEPALA DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG

Nomor: B/13373/072/IX/2022

**TENTANG
IZIN PENELITIAN**

Dasar : Surat Ketua STIE Fakultas Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang Nomor : 330/STIE.S/BAAK/K/IX/2022 tanggal 44818 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang,

MEMBERIKAN IZIN

Kepada mahasiswa;

Nama : ERNAWATI
NIM/NIP/NIDN : 2102020040
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang
Judul : SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI 40 KOTA SEMARANG
Tempat Penelitian : SMP Negeri 40 Semarang

dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut;

1. Saat Penelitian tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar di tempat Penelitian,
2. Menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat Penelitian,
3. Hasil Penelitian tidak dipublikasikan untuk mencari keuntungan/ kepentingan lain,
4. Kegiatan Penelitian dilaksanakan pada 15 September s.d 28 Oktober 2022,
5. Menyampaikan laporan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang segera setelah selesai melakukan Penelitian.

Demikian surat izin Penelitian ini, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Semarang

Pada tanggal : 27 September 2022

A.n Kepala Dinas Pendidikan
Kota Semarang
Sekretaris



Dr. Muhammad Ahsan, S.Ag., M.Kom

Tembusan Yth ;

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang
2. Kepala SMP Negeri 40 Semarang