

**KINERJA GURU DITINJAU DARI
KOMPETENSI SOSIAL GURU, IKLIM KERJA
DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA SMP
NEGERI 27 SEMARANG DI KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

NURUL AFIFAH

NPM 2102020038

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
S E M A R A N G
2 0 2 2**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Afifah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020038
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Kinerja Guru Ditinjau Dari Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Pada SMP Negeri 27 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



NURUL AFIFAH
NPM. 2102020038

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurul Afifah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020038
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Kinerja Guru Ditinjau Dari Kompetensi Sosial
Guru, Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Pada
SMP Negeri 27 Semarang di Kota Semarang

Mengetahui

Ketua STIE Semarang



(Cahyani Tunggal Sari, SE., MA., MM)

NIDN. 0603108402

Semarang, 10 November 2022

Dosen Pembimbing

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

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

NIDN. 0602046903

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Nurul Afifah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020038
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Kinerja Guru Ditinjau Dari Kompetensi Sosial
Guru, Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Pada
SMP Negeri 27 Semarang di Kota Semarang

Telah Lulus ujian pada tanggal : 5 November 2022

Penguji 1



(Dr. Rokhmad Budiyo, S.Pd., MM)
NIDN. 0602046903

Penguji 2



(Dr. Arini Novandalina, SE., M.Si)
NIDN. 0618117202

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Rahasia untuk maju adalah memulai.”

Mark Twain

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.”

HR Tirmidzi

“Ketakutan adalah penjara bernama kegagalan. Taklukan rasa takut karena sukses adalah hak pemberani.”

Jefri Al Buchori

“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain tidak tahu.”

Aristotle Onassis

“ Jangan menunggu, takkan pernah ada waktu yang tepat.”

Napoleon Hill

Skripsi ini saya persembahkan :

- Kedua Orang tua tercinta
 - Suami terkasih
- Anak-anakku tersayang
 - Almamaterku

ABSTRAK

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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah 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) Negeri 27 Semarang berjumlah 41 Orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 Responden. Variabel independen dalam penelitian ini Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Sosial Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 27 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,845. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi Sosial Guru (X_1), Iklim Kerja (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3) mempunyai peranan 84,5% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 15,5% ($100\% - 84,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru.

Untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang ditinjau dari Iklim Organisasi, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 27 Semarang adalah Guru SMP Negeri 27 Semarang mendapatkan pelatihan guna mengikuti perubahan dan perbaikan sistem. Untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang ditinjau dari Suervisi Kepala Sekolah, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 27 Semarang adalah Kepala Sekolah SMP Negeri 27 Semarang perlu memotivasi guru untuk lebih produktif untuk menaikkan jabatan fungsional.

Kata Kunci : Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Teacher performance is a very decisive factor for the quality of education, which will have an impact on the quality of graduates after finishing school. According to Malayu SP Hasibuan (2010) defines work performance or performance as a work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him based on skills, experience and sincerity and time. The purpose of this study was to determine the effect of teacher social competence, work climate, and achievement motivation on teacher performance at SMP Negeri 27 Semarang in the city of Semarang.

The population in this study is the population related to the data. If every human being provides data, then the size or number of the population will be equal to the number of humans. The population in this study were teachers of SMP Negeri 27 Semarang totaling 41 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 41 respondents. The independent variables in this study were Teacher Social Competence, Work Climate, and Achievement Motivation, while the dependent variable in this study was Teacher Performance. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression test.

The results of this study indicate that teacher social competence has a significant effect on teacher performance at SMP Negeri 27 Semarang with a significance of $0.002 < 0.05$. Work climate has a significant effect on teacher performance at SMP Negeri 27 Semarang with a significance of $0.011 < 0.05$. Achievement motivation has a significant effect on teacher performance at SMP 27 Semarang with a significance of $0.037 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) is 0.845. This means that the variables of Teacher Social Competence (X1), Work Climate (X2), and Achievement Motivation (X3) have a role of 84.5% to be able to explain or explain the Teacher Performance variable (Y). While the remaining 15.5% ($100\% - 84.5\%$) is explained by other variables that affect teacher performance.

To improve teacher performance at SMP Negeri 27 Semarang in terms of organizational climate, the advice given by SMP Negeri 27 Semarang is that teachers at SMP Negeri 27 Semarang receive training to keep up with changes and improvements to the system. To improve teacher performance at SMP Negeri 27 Semarang in terms of the Work motivation, the advice given by SMP Negeri 27 Semarang is that the Principal of SMP Negeri 27 Semarang needs to motivate teachers to be more productive to increase functional positions.

Keywords: *Teaching Experience, Academic Culture, and Work Motivation, and Teacher Commitment*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “KINERJA GURU DITINJAU DARI KOMPETENSI SOSIAL GURU, IKLIM KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA SMP NEGERI 27 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 yang telah memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
6. Suami dan Anak tercinta yang selalu memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah dan Guru-guru SMP Negeri 27 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

NURUL AFIFAH
NPM. 2102020038

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	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Guru.....	9
2.1.2. Kompetensi Sosial Guru	14
2.1.3. Iklim Kerja	17
2.1.4. Motivasi Berprestasi	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30
2.3. Kerangka Pemikiran	33
2.4. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Penentuan Sampel.....	35
3.1.1. Populasi	35
3.1.2. Sampel	35
3.2. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	36
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	37
3.3.1. Uji Validitas	38
3.3.2. Uji Reliabilitas	39
3.4. Metode Analisis Data.....	40
3.4.1. Uji Asumsi Klasik	40
3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.4.3. Pengujian Hipotesis / uji t.....	42
3.4.4. Uji F.....	43
3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	44
4.1.1. Gambaran Umum Sekolah SMP N 27 Semarang.....	44
4.1.2. Gambaran Umum Responden	44
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.1.4. Pengujian Asumsi Klasik.....	53
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.1.6. Uji t	59
4.1.7. <i>Goodness of Fit Model</i> (Uji Kelayakan Model)	60
4.1.8. Koefisien Determinasi	61
4.2. Pembahasan	62

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.2 Lama Mengajar Responden	45
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Sosial Guru	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Iklim Kerja	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Berprestasi	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Barganda	58
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4.12 Uji F	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Uji normalitas.....	54
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Pendidikan dipandang sebagai salah satu kebutuhan utama manusia dalam pembangunan materiil dan spiritual dalam menghadapi era kemajuan. Peran guru menjadi salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan pendidikan terutama dalam kegiatan belajar dan mengajar di sekolah (Supriyono, 2017). Guru merupakan suatu prioritas pertama dalam mewujudkan keberhasilannya suatu pendidikan, oleh karena itu melihat kemajuan zaman yang serba cepat dan canggih perlunya seorang pendidik meningkatkan kualitasnya sehingga dapat menjajarkan pengetahuan dengan tuntutan zaman sekarang ini, setiap pendidik profesional diharapkan harus mempunyai kompetensi dan penguasaan yang mendalam dalam bidangnya (Sum & Taran, 2020). Guru merupakan garda terdepan dalam pendidikan khususnya dalam kegiatan proses belajar mengajar, karena guru adalah orang yang berinteraksi langsung dengan anak (Pratiwi dkk, 2021).

Sekolah sebagai salah satu organisasi pendidikan yang merupakan salah satu wadah yang secara langsung untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sekolah adalah organisasi yang mengelola berbagai sumber daya yang ada seperti kurikulum, tenaga pendidik, sarana prasarana dan sumber daya lainnya sehingga terjadi saling keterdukungan antar sumber daya yang ada demi tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Tercapainya

tujuan pendidikan yang dicita-citakan, tidak terlepas dari sumber daya guru sebagai kunci utama (Santiari dkk, 2020).

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

Guru adalah orang yang memegang peranan penting dalam membuat anak mengerti dan paham mengenai mata pelajaran yang diajarkan. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan manajemen sekolah (Ardiana, 2017). Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu

interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru (Mutakin, 2015). Guru dalam proses pembelajaran memiliki peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar (Iskandar, 2013).

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 guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar,

penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru (Santoso dkk, 2019).

Kompetensi Sosial Menurut Alma (2008), kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Seorang guru harus berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Dengan adanya komunikasi dua arah, peserta didik dapat di pantau secara lebih baik dan dapat mengembangkan karakternya secara lebih efektif pula. Semakin tinggi Kompetensi Sosial semakin tinggi Kinerja Guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2019); Putri dkk (2019); Pairs dkk (2022); dan Allo dkk (2022) menyatakan bahwa Kompetensi Sosial Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.

Iklm dapat diartikan dengan suasana, kondisi atau pengaruh hal ini sesuai dengan pendapat Bloom yang dikutip (Hadianto, 2004), bahwa iklim merupakan kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, social dan intelektual individu. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dipercayanya kepadanya pada kurun waktu tertentu. Kinerja guru selalu menekankan pada pelaksanaan tugas mengajar, yang harus dilaksanakan dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan. Semakin baik iklim organisasi semakin tinggi Kinerja

Guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2019) memperoleh hasil bahwa Iklim Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mansyur (2019) yang memperoleh hasil bahwa Iklim Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Motivasi merupakan aspek penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi bisa berasal dari diri sendiri ataupun dari dukungan yang diberikan oleh orang lain. (Chukwuma, 2014). Semakin tinggi motivasi guru mengajar semakin tinggi Kinerja Guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprida dkk (2020); Effendi (2019) memperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & rizki (2017) yang memperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Sumurboto, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 27 Semarang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMP Negeri 27 Semarang beralamat di Ngesrep Timur Raya VI

Iklm sekolah memainkan peran penting untuk mengembangkan sekolah yang sehat dan positif (Babatunde & Olanrewaju, 2014). Menurut Cohen et al. Iklm sekolah yang positif akan memajukan proses belajar mengajar (Barnes, Brynard, & Wet, 2012) dan meningkatkan pengajaran yang efektif (Rapti, 2012). Hal ini sejalan dengan pendapat Benard, Resnick et al., dan Thapa & Cohen mengatakan bahwa iklm sekolah yang positif dapat mengurangi hambatan siswa pada saat proses belajar mengajar (Jain, Cohen, Huang, Hanson, & Austin, 2015) sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa (Voight, Hanson, OMalley, & Adekanye, 2015), kepuasan kerja guru (Galvez, Cruz, & Diaz, 2016) dan efektivitas sekolah (Pashiardis, 2008). Brookover dan Lezzote mengatakan bahwa iklm sekolah penting dalam meningkatkan kesuksesan sekolah (Pashiardis, 2008).

Haynes, Emmons & Comer menyatakan iklm sekolah sebagai kualitas interaksi antarpersonal (Hoffman, Hutchinson, & Reiss, 2009), persepsi dari antarpersonal (Tajasom & Ahmad, 2011) dan kualitas karakteristik kehidupan di lingkungan sekolah (Pourrajab, Roustae, Talebloo, Kasmaienezhadfad, & Ghani, 2015), (Voight, Hanson, OMalley, & Adekanye, 2015) yang bergantung pada kepemimpinan kepala sekolahnya (Brady L. , 1988). Brookover et al. menyatakan bahwa iklm sekolah merupakan sistem sosial di lingkungan sekolah (Tajasom & Ahmad, 2011) yang dapat mempengaruhi perilaku guru (Hoy, Hoffman, Sabo, & Bliss, 1996), kepuasan kerja guru (Jain, Cohen,

No 4, Sumurboto, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah, dengan kode pos 50269. SMP Negeri 27 Semarang saat ini memiliki jumlah guru 41 orang Guru. Saat ini ada 13 orang guru yang belum memiliki sertifikasi pendidik (Serdik), sedangkan 28 orang Guru sudah memiliki Sertifikasi Pendidik. Namun, sebagian besar dari pada guru SMP Negeri 27 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) 27 Kota Semarang.

Berdasarkan *fenomena gap* di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“KINERJA GURU DITINJAU DARI KOMPETENSI SOSIAL GURU, IKLIM KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA SMP NEGERI 27 SEMARANG DI KOTA SEMARANG”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Kompetensi Sosial Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.

2. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.
3. Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.

1.3. Tujuan penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Sosial Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 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 27 Semarang untuk lebih meningkatkan Kinerja Guru, khususnya ditinjau dari Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1. Definisi Kinerja Guru

Kinerja menurut pendapat Mangkunegaran (Wardana, 2013) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Srinalia kinerja dari kata dasar “kerja” yang dapat diartikan prestasi kerja, hasil kerja, atau bisa juga disebut pelaksanaan hasil kerja. Performance merupakan kata dalam bahasa Inggris. Kinerja juga merupakan sebuah hasil sebuah proses dari pelaksanaan hasil perbuatan kerja yang dikerjakan oleh manusia dalam melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu melalui unsur-unsur tindakan yang perlihatkan dalam sebuah prestasi yang telah dicapai (Sulfemi, 2019).

Susilo dan Sutoyo (2019) mencirikan “kinerja guru adalah pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai kapasitas, pengalaman serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Wibowo (2008) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Malayu (2005) kinerja (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.

Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supardi (2016) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Selain itu pendapat mengenai kinerja guru dari Susanto (2016) menjelaskan kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan dengan kriteria tertentu. Priansa (2014) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supadi, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut (Ondi & Aris, 2010) ada delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu: kepriadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja. Kepriadian dan dedikasi yaitu kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. pengembangan profesi yaitu profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan.

Menurut Suryosubroto (2002) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Berdasarkan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2010: 94) 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.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2009) antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja) ; (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) hubungan industrial pancasila; (6) tingkat penghasilan; (7) gizi dan kesehatan; (8) jaminan sosial; (9) lingkungan dan iklim kerja; (10) sarana produksi; (11) teknologi.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (2015), ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Faktor Personal / individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru adalah proses yang berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan/ditugaskan (Simamora, 2017). Dalam penilaian prestasi kerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semua layak untuk dinilai.

Indikator kinerja guru menurut Ningsih (2017) yakni :

1. Kehadiran Melaksanakan Tugas
2. Membangun Suasana Kelas yang menyenangkan
3. Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran

4. Menerapkan metode pembelajaran
5. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran
6. Merumuskan materi pembelajaran
7. Relevan dengan kehidupan
8. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik

Indicator kinerja guru menurut Heidjrahman dan Suad (2002) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Keandalan
4. Inisiatif
5. Sikap Guru terhadap lembaga
6. Kehadiran

2.1.2. Kompetensi Sosial Guru

2.1.2.1. Definisi Kompetensi Sosial Guru

Secara jelas dinyatakan dalam (RI, 2015) bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Maksudnya guru dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki pengetahuan yang luas dalam mengajar dan ketrampilan dalam mengelola kegiatan pembelajaran serta perilaku yang baik yang dapat menjadikan panutan bagi peserta didik.

Pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru secara utuh sebagai mana tercantum dalam penjelasan (Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, 2014) disebutkan bahwa seorang guru harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik. Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Suyanto & Djihad,2013).

Kompetensi kepribadian merupakan sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dengan segala karakteristik yang mendukung pelaksanaan tugas. Faktor yang terpenting dari seorang guru adalah kepribadiannya. Karena dengan kepribadian itulah seorang guru bisa menjadi pendidik dan pembina bagi anak didiknya, atau bahkan sebaliknya.

Pengertian Kompetensi Sosial. Menurut Alma (2008), kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Seorang guru harus berusaha mengembangkan

komunikasi dengan orang tua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Dengan adanya komunikasi dua arah, peserta didik dapat di pantau secara lebih baik dan dapat mengembangkan karakternya secara lebih efektif pula.

2.1.2.2. Indikator Kompetensi Sosial Guru

Kompetensi sosial berkaitan dengan keterampilan komunikasi, bersikap dan berinteraksi secara umum, baik itu dengan peserta didik, sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua siswa, hingga masyarakat luas mampu bersikap inklusif, objektif, dan tidak melakukan diskriminasi terkait latar belakang seseorang, baik itu dengan kondisi fisik, status sosial jenis kelamin, ras, latar belakang keluarga, dll.

Indikator kompetensi sosial guru menurut Sirman (2015) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan berkomunikasi dengan wali murid
2. Kemampuan berkomunikasi dengan kepala sekolah
3. Mampu memahami keluhan siswa
4. Mampu mengatasi masalah sosial dalam kelas

Indikator kompetensi sosial merujuk pada Permendiknas nomor 16 tahun 2007 yakni sebagai berikut :

1. Objektif dan bersifat inklusif
2. Menjalin komunikasi
3. Membangun komunikasi dengan komunitas
4. Mudah beradaptasi

2.1.3. Iklim Kerja

2.1.3.1. Definisi Iklim Kerja

Menurut Hadiyanto (2004:176) iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik dengan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Salah satu indikator yang bisa dijadikan ukuran untuk mengetahui suasana lingkungan kerja yang kondusif adalah adanya hubungan pergaulan dan komunikasi yang baik antara semua komponen yang ada di sekolah. Jika suasana kerja di sekolah sudah kondusif diharapkan guru akan merasa nyaman tinggal di sekolah, dan pada akhirnya akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Creemers dan Scheerens (dalam Supardi, 2014) Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah dan guru, dan antara guru dengan peserta didik.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan

internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2008). Iklim kerja Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk suatu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Moos (dalam Hardiyanto & Subijanto, 2003) mengemukakan ada tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur iklim kerja yang meliputi lingkungan fisik, psikis dan sosial yaitu: 1) dimensi hubungan; 2) dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi; dan 3) dimensi perubahan dan perbaikan sistem. Dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan guru di dalam suatu sekolah, bagaimana guru dapat saling mendukung dan membantu, serta sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka. Adapun dimensi tersebut antara lain adalah kekompakan, kepuasan dan ketertiban. Dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi berorientasi pada tujuan organisasi dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi pegawai dan motivasi diri. Yang termasuk pada dimensi diri adalah kesulitan, kecakapan, kemandirian, dan kompetisi. Adapun dimensi perubahan dan perbaikan sistem membicarakan

bagaimana iklim kerja mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan dimensi yang termasuk adalah formalitas, demokrasi, kejelasan aturan, dan inovasi.

Iklim dapat diartikan dengan suasana, kondisi atau pengaruh hal ini sesuai dengan pendapat Bloom yang dikutip (Hadianto,2004), bahwa iklim merupakan kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, social dan intelektual individu. Koy dan Miskell dalam Winardi (2002) menambahkan bahwa istilah iklim seperti halnya kepribadian manusia, artinya, masing-masing lingkungan mempunyai ciri (kepribadian) yang tidak sama antara sekolah yang satu dengan sekolah-sekolah yang lain, meskipun sekolah itu dibangun dengan fisik dan bentuk atau arsitektur yang sama. Menurut David dan Newston (2005), bahwa iklim adalah konsep system yang mencerminkan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi dapat diukur. Pandangan ini dapat mengindikasikan kualitas iklim kemungkinan meningkatnya prestasi kerja. Iklim tidak dapat dilihat, disentuh, tetapi dia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Burhanuddin (2004) mengemukakan bahwa iklim dapat digolongkan menjadi 6 kondisi yaitu: 1). Iklim terbuka, 2) iklim bebas, 3) iklim terkontrol, 4). Iklim familiar (kekeluargaan), 5). Iklim Partenal, dan 6). Iklim tertutup.

Huang, Hanson, & Austin, 2015), (Sahney, 2016) dan tingkat ketidakhadiran guru di sekolah (Lishchinsky & Rosenblatt, 2010).

Hubungan antar personal mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru, dan peserta didik saling mendukung dan membantu sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi atau disebut juga dimensi berorientasi pada tujuan utama sekolah dalam mendukung pertumbuhan atau perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang. Perubahan dan perbaikan ini membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol, dan merespon perubahan. Lingkungan fisik.

Iklim sekolah didefinisikan beragam oleh para ahli. Iklim sekolah berhubungan erat dengan budaya sekolah, namun harus ada garis pemisah yang dapat membedakan dua hal ini. Jika budaya organisasi berada pada tataran filosofis, nilai, norma, kepercayaan, regular behaviour yang diyakini dan dilakukan terus menerus oleh warga sekolah sehingga menjadi identitas baginya, sedangkan iklim psychological sense yang dihasilkan dari interaksi warga sekolah dengan menggunakan budaya tersebut. Dengan demikian iklim sekolah berada pada tataran feeling apakah nyaman, menegangkan, formal, informal, enjoy, kompetitif, dan sebaainya (Alaktif & Callens, 2020; Perry & Li, 2019). Jika dianalisis lebih jauh iklim organisasi/sekolah mengacu pada tiga

definisi: (1) kepribadian sekolah yang membedakannya dengan sekolah lainnya, (2) suasana sekolah mencakup norma, nilai, kebijakan, prosedur yang mempengaruhi perilaku guru secara individu maupun kelompok, dan (3) persepsi individu terhadap aktivitas dan prosedur operasional sekolah serta persepsinya terhadap penghargaan, dukungan, dan peluang dalam organisasi/sekolah (Gunbayi, 2007).

2.1.3.2. Indikator Iklim Sekolah

Moos dan Arter (2004) mengemukakan bahwa iklim sekolah dapat diukur dengan empat indikator yaitu indikator hubungan antar personal, indikator pertumbuhan atau perkembangan pribadi, indikator perubahan dan perbaikan sistem, dan indikator lingkungan fisik.

Menurut Triyanah dan Edi (2022), indikator dari iklim sekolah adalah :

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

2.1.4. Motivasi Berprestasi

2.1.4.1. Definisi Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi

mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan (Akbar dan Melda, 2020).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Motivasi kerja guru sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan seorang melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara umum dan tujuan sekolah secara khusus. Hal ini terjadi karena pekerjaannya dilakukan dengan senang hati dan dorongan internal dan eksternal dalam diri guru yang kuat untuk melakukan tugas dan kewajibannya.

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 guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong (Pramesti & Muhyadi, 2018).

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).

Menurut Siagian (2002 : 171) 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. Nawawi (2005:351) menyatakan bahwa: “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan (kegiatan)”. Menurut Maslow, dalam Robbins (2006:166) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan” Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) 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 social)
 - 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.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Halmahera Utara Tomi Itje (2018)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Iklim Organisasi, dan Motivasi terhadap kinerja guru.	Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. 2. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
2.	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Cik imah (2018)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru	penelitian <i>ex post facto</i> Analisis deskriptif kuantitatif	4. Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
3.	Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Palembang Putri dkk (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi, dan supervisi signifikan terhadap kinerja guru	Penelitian Asosiatif Teknik Analisis regresi Linier berganda	1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 3. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4.	Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Santiari dkk (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Iklim Organisasi, dan Motivasi terhadap kinerja guru.	Penelitian <i>Ex-post Facto</i> Teknik analisis menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial	1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru 2. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru 3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru
5.	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Aprida dkk (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Supervisi kepala sekolah, dan Motivasi terhadap kinerja guru	Regresi Linier Berganda	1. Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
6.	Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Supervisi kepala sekolah, Motivasi, Komitmen Kerja terhadap kinerja guru	penelitian <i>ex post facto</i> Teknik analisis menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan	1. Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Guru 2. Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Guru 3. Komitmen Kerja berpengaruh signifikan Terhadap

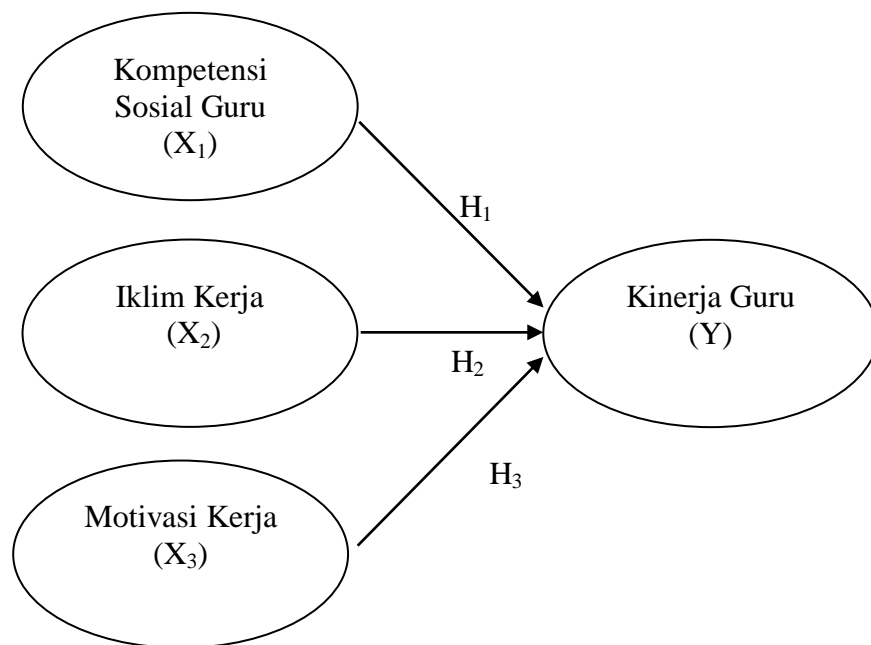
No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
	Suarniti dkk (2020)		korelasi parsial	Kinerja Guru
7.	Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Pratiwi dkk (2021)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja guru.	Penelitian kuantitatif Analisis data menggunakan analisis faktor atau <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	1. Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru 2. Motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru 3. Disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru.
8.	Pengaruh Kompetensi Sosial Guru dan Efikasi Diri Siswa terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar sebagai Variabel Intervening di UPT SMK Negeri 2 Gowa Pairi dkk (2022)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Sosial Guru, dan Efikasi Diri Siswa terhadap kinerja guru.	Metode kuantitatif Teknik analisis data dengan analisis jalur	1. Kompetensi Sosial Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru 2. Efikasi Diri Siswa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru
9.	Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru di SMK Kristen Tagari Allo dkk (2022)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial terhadap kinerja guru.	Jenis penelitian <i>field research</i> Teknik analisis menggunakan Analisis statistik deskriptif dan analisis deskriptif inferensial	1. Kompetensi Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru 2. Kompetensi Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Kota Semarang, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja adalah sebagai variabel bebas, dan Kinerja 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 : Kompetensi Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.

H₂ : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.

H₃ : Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 27 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) Negeri 27 Semarang berjumlah 41 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 27 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 41 responden.

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 Kinerja 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 Kompetensi Sosial Guru (X_1), Iklim Kerja (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Kinerja Guru (Y)	Kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Keandalan 4. Inisiatif 5. Sikap Guru terhadap lembaga 6. Kehadiran Sumber : Heidjrahman dan Suad (2002)

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
2.	Kompetensi Sosial Guru (X ₁)	Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berkomunikasi dengan wali murid 2. Kemampuan berkomunikasi dengan kepala sekolah 3. Mampu memahami keluhan siswa 4. Mampu mengatasi masalah sosial dalam kelas
3.	Iklm Kerja (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 <p>Sumber : Triyanah dan Edi (2016)</p>
4.	Motivasi Berprestasi (X ₃)	Sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesenangan bekerja 2. Kesesuaian lingkungan 3. Tanggung jawab pribadi 4. Penempatan 5. Tunjangan jabatan <p>Sumber : Garaika dan Muhammad (2019)</p>

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 27 Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada Guru

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Kota untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Kota 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
Kinerja Guru (Y)	0.833	Kinerja Guru1	0.824	0,4	Valid
		Kinerja Guru2	0.942	0,4	Valid
		Kinerja Guru3	0.975	0,4	Valid
		Kinerja Guru4	0.972	0,4	Valid
		Kinerja Guru5	0.974	0,4	Valid
		Kinerja Guru6	0.966	0,4	Valid
Kompetensi Sosial Guru (X ₁)	0.795	Kompetensi Sosial1	0.899	0,4	Valid
		Kompetensi Sosial2	0.898	0,4	Valid
		Kompetensi Sosial3	0.954	0,4	Valid
		Kompetensi Sosial4	0.972	0,4	Valid
Iklim Kerja (X ₂)	0.848	Iklim Kerja1	0.889	0,4	Valid
		Iklim Kerja 2	0.967	0,4	Valid
		Iklim Kerja 3	0.958	0,4	Valid
		Iklim Kerja 4	0.965	0,4	Valid

Variabel	KMO	Indikator	Factor loading	Rule of thumb	Ket
Motivasi (X_3)	0.838	Motivasi1	0.876	0,4	Valid
		Motivasi2	0.923	0,4	Valid
		Motivasi3	0.906	0,4	Valid
		Motivasi4	0.941	0,4	Valid
		Motivasi5	0.934	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.2 nilai KMO dari variabel Kinerja guru, kompetensi sosial guru, iklim kerja, dan motivasi berprestasi 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
Kompetensi sosial guru	0.949	0.70	Reliable
Iklim organisasi	0.953	0.70	Reliable
Motivasi	0.952	0.70	Reliable
Kinerja Guru	0.975	0.70	Reliable

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel Kinerja guru, kompetensi sosial guru, iklim Kerja, dan motivasi berprestasi 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 Kompetensi Sosial Guru (X_1), Iklim kerja (X_2), dan Motivasi berprestasi (X_3) terhadap Kinerja 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	: Kinerja Guru
X_1	: Kompetensi Sosial Guru
X_2	: Iklim Kerja
X_3	: Motivasi berprestasi
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)

Koefisien 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 27 Kota Semarang

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 kota Semarang merupakan sekolah menengah negeri yang berlokasi di Jalan Sumurboto, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang telah memperoleh Akreditasi A dengan pimpinan Bapak Umar sebagai kepala sekolah. SMP Negeri 27 Semarang ini telah memperoleh ijin Pendirian dengan No. SK Pendirian Sekolah : 059/O/1985 tanggal 22 November 1985. SMP Negeri 27 Semarang juga telah memiliki ijin operasional dengan No. SK Izin Operasional : 059/O/1985 pada tanggal 22 November 1985.

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	9	22,0
Perempuan	32	78,0
Jumlah	41	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 4.1. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau sebesar 22,0%. Sedangkan responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau sebesar 78,0%.

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	16	39,0
11 tahun – 15 tahun	1	2,4
16 Tahun – 20 Tahun	5	12,2
> 20 tahun	19	46,3
Jumlah	41	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang yang mempunyai masa kerja (lama mengajar) < 5 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 39,0%, Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang yang mempunyai masa kerja 11 tahun – 15 tahun berjumlah 1 orang atau 2,4%, sedangkan Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang yang mempunyai masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 5 orang atau 12,2%, dan sebanyak 19 orang atau 46,3% 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	%
S1	33	80,5
S2	5	12,2
Pendidikan Profesi Guru	3	7,3
Jumlah	41	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang yang berpendidikan S1 sebanyak 33 orang atau sebesar 80,5%, sedangkan Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 12,2% dan sebanyak 4 orang atau sebesar 10,3% Guru SMP Negeri 27 Semarang berpendidikan pendidikan Profesi Guru (PPG).

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 Kompetensi Sosial

Tanggapan responden dalam hal Kompetensi Sosial pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Sosial (X₁)

No.	Pernyataan Variabel Kompetensi Sosial Guru (X ₁)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mampu berkomunikasi secara baik dengan wali murid	1	12	8	8	12	41
2.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mampu berkomunikasi secara baik dengan Kepala Sekolah	0	14	5	11	11	41
3.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mampu memahami keluhan siswa	0	21	2	7	11	41
4.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mampu mengatasi masalah sosial dalam kelas	0	17	7	5	12	41

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kompetensi Sosial Guru (X₁) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang mampu berkomunikasi secara baik dengan wali murid yaitu sebanyak 12 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang mampu berkomunikasi secara baik dengan Kepala Sekolah yaitu sebanyak 14 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang mampu memahami keluhan siswa yaitu sebanyak 21 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang mampu mengatasi masalah sosial dalam kelas yaitu sebanyak 17 responden.

4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Iklim Kerja

Tanggapan responden dalam hal Iklim Kerja pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Iklim Kerja (X_2)

No.	Pernyataan Variabel Iklim Organisasi (X_2)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Hubungan antar Guru SMP Negeri 27 Semarang terjalin dengan baik	7	5	10	8	11	41
2.	Lingkungan SMP Negeri 27 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar	0	11	5	16	9	41
3.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik	1	5	10	14	11	41
4.	Guru SMP Negeri 27 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem	2	7	7	12	13	41

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Iklim Kerja (X_2) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Hubungan antar Guru SMP Negeri 27 Semarang terjalin dengan baik yaitu sebanyak 11 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Lingkungan SMP Negeri 27 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 16 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik yaitu sebanyak 14 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem yaitu sebanyak 13 responden.

4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Berprestasi

Tanggapan responden dalam hal Motivasi Berprestasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Berprestasi (X₃)

No.	Pernyataan Variabel Motivasi (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 27 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar	4	9	10	9	9	41
2.	Lingkungan akademik SMP Negeri 27 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar	0	12	10	2	17	41
3.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi	3	12	6	10	10	41
4.	Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 27 Semarang	3	12	6	10	10	41
5.	Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 27 Semarang sudah sesuai dengan harapan	1	14	5	7	14	41

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

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

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab netral bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar yaitu sebanyak 10 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Lingkungan akademik SMP Negeri 27 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar yaitu sebanyak 17 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi yaitu sebanyak 12 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 27 Semarang yaitu sebanyak 27 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 27 Semarang sudah sesuai dengan harapan yaitu sebanyak 14 responden.

4.1.3.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru

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

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Guru (Y)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai kuantitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar	0	14	7	12	8	41
2.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai kualitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar	3	5	8	12	13	41
3.	Guru SMP Negeri 27 Semarang handal dalam kegiatan belajar mengajar	0	8	8	11	14	41

4.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai inisiatif menyelesaikan masalah dalam kegiatan belajar mengajar	2	8	8	9	14	41
5.	Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga	2	6	9	9	15	41
6.	Guru SMP Negeri 27 Semarang selalu hadir tepat waktu	0	10	7	11	13	41

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

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

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai kuantitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 14 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai kualitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 13 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang handal dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 14 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang

mempunyai inisiatif menyelesaikan masalah dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 14 responden.

- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga yaitu sebanyak 15 responden.
- f. Pada indikator keenam menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 27 Semarang selalu hadir tepat waktu yaitu sebanyak 13 responden.

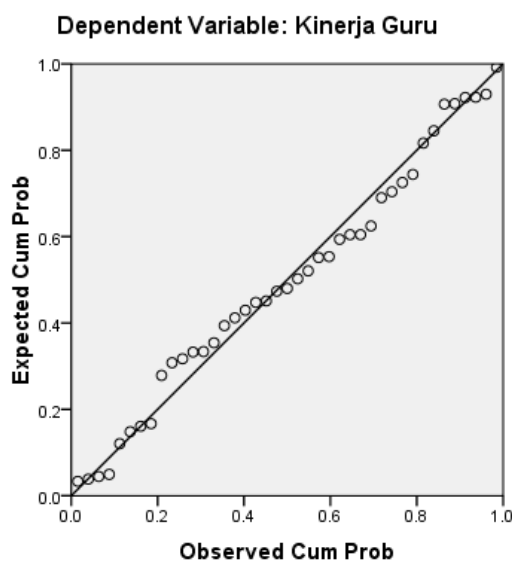
4.1.4. Uji asumsi klasik

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		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69130157
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.078
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.521
Asymp. Sig. (2-tailed)		.949

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 0,521 dan nilai Asymp 0,949 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)		
Kompetensi Sosial	.368	2.721
Iklm kerja	.200	4.993
Motivasi	.306	3.269

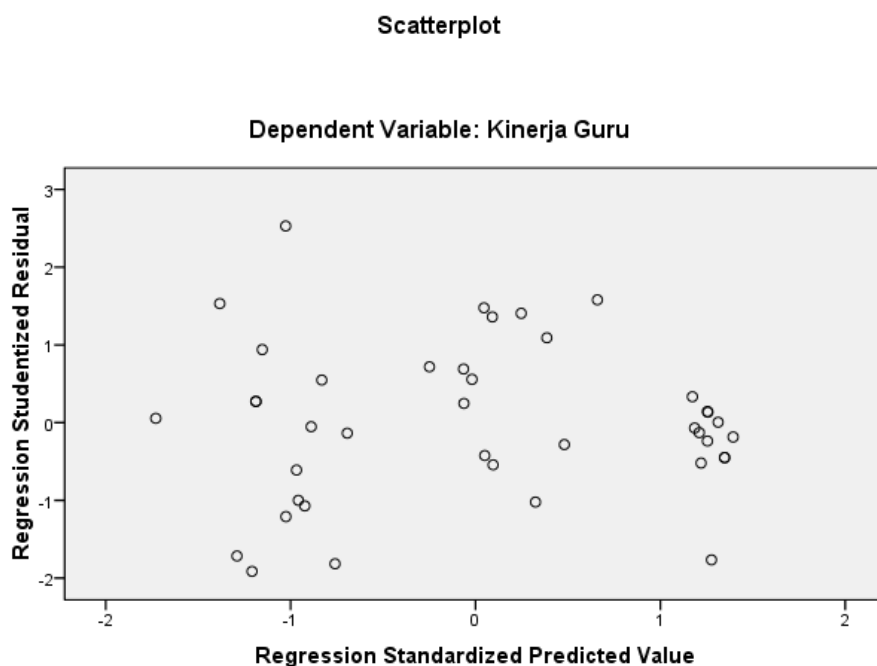
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

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 Kompetensi Sosial Guru, Iklim kerja, dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja 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)	1.799	1.471	
	Kompetensi Sosial	.512	.153	.356
	Iklim kerja	.580	.216	.388
	Motivasi Berprestasi	.286	.132	.253

a. Dependent Variable: Kinerja 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:

$$Y = 1,799 + 0,512 X_1 + 0,580 X_2 + 0,286 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien konstanta sebesar 1,799 menjelaskan Kompetensi Sosial Guru, Iklim kerja, dan Motivasi berprestasi memiliki nilai konstan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,799 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,512 menjelaskan Kompetensi Sosial Guru mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,512 satuan.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,580 menjelaskan Iklim kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,580 satuan.

- d. Koefisien regresi sebesar 0,286 menjelaskan Motivasi berprestasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,286 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)	1.799	1.471		1.223	.229
Kompetensi Sosial	.512	.153	.356	3.335	.002
Iklim kerja	.580	.216	.388	2.688	.011
Motivasi Berprestasi	.286	.132	.253	2.168	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

4.1.6.1. Pengujian Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Kompetensi Sosial Guru adalah $3,335 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Sosial Guru berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.2. Pengujian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Iklim Kerja adalah $2,688 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.3. Pengujian Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Motivasi Berprestasi adalah $2,168 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 27 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	1582.325	3	527.442	67.358	.000 ^a
	Residual	289.724	37	7.830		
	Total	1872.049	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kompetensi Sosial, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 67,358 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 Kompetensi Sosial Guru (X_1), Iklim Kerja (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3) mampu menjelaskan terhadap variabel Kinerja Guru (Y), dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Guru mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.833	2.79828

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi Sosial, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.13 diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,845. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi Sosial Guru (X_1), Iklim Kerja (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3) mempunyai peranan 84,5% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 15,5% ($100\% - 84,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompetensi Sosial Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Sosial Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pairs dkk (2022) menyatakan bahwa Kompetensi Sosial Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Seorang guru harus berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Dengan

adanya komunikasi dua arah, peserta didik dapat di pantau secara lebih baik dan dapat mengembangkan karakternya secara lebih efektif pula. Semakin tinggi Kompetensi Sosial Guru semakin tinggi Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang.

4.2.2. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2019) menyatakan bahwa Iklim Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Iklim dapat diartikan dengan suasana, kondisi atau pengaruh hal ini sesuai dengan pendapat Bloom yang dikutip (Hadianto,2004), bahwa iklim merupakan kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, social dan intelektual individu. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dipercayanya kepadanya pada kurun waktu tertentu. Kinerja guru selalu menekankan pada pelaksanaan tugas mengajar, yang harus dilaksanakan dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan. Semakin baik iklim organisasi semakin tinggi Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprida dkk (2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.

Motivasi merupakan aspek penting dalam mendorong guru untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi bisa berasal dari diri sendiri ataupun dari dukungan yang diberikan oleh orang lain. Semakin tinggi motivasi guru mengajar semakin tinggi Kinerja Guru pada SMP Negeri 27 Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis pengaruh Kompetensi Sosial Guru, Iklim Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sosial Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.
2. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.
3. Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang di kota Semarang.

5.2. Saran

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

1. Untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang ditinjau dari Iklim Organisasi, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 27 Semarang adalah Guru SMP Negeri 27 Semarang mendapatkan pelatihan guna mengikuti perubahan dan perbaikan sistem.
2. Untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 27 Semarang ditinjau dari Motivasi, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 27 Semarang

adalah Kepala Sekolah SMP Negeri 27 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 Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi dalam mempengaruhi Kinerja, misalnya : Kepuasan Mengajar, dan Komunikasi Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo, Ikayanti Payung, dkk. 2022. Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru di SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4, No. 4.
- Alma, Buchari. 2008. *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Ardiana, G.P, Pasaribu, M, dan Syamsu. 2017. Pengaruh Model Pembelajaran Inquiry Training Terhadap Keterampilan Berfikir Kritis Siswa Pada Mata Pelajaran Fisika. *Jurnal Pendidikan Fisika Tadulako (JPFT)*, 6(4), 1-6.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Bahrudi Efendi Damanik. 2019. Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. E-ISSN: 2621-4695. *Jurnal EK&BI*, Volume 2, Nomor 2 Desember 2019 ISSN: 2620-7443.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta : Penerbit BFEE UGM.
- Barnes, S.J., Brynard, dan Wet Vidgen, R., 2002, An Integrative Approach to the Assessment of e-commerce Quality, *Journal of Electronic Commerce Research* 3 (3), 114-127.
- Burhanuddin, Yusak. 2004. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Chukwuma, Edwin Maduka & Obiefuna Okafor. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 2, Is. 7, hlm. 137-147.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 2005. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- 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.

- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Heidjrachman dan Sua'ad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE UGM : Yogyakarta.
- Imah, Cik. 2018. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. *Jurnal.um-palembang, Vol. 1, no. 2*.
- Iskandar, Agung. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis Dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekola, Dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Itje, Tomi. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Halmahera Utara. *Indonesian Journal of Educational Studies* Vol.21, No.1.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malayu SP Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2016. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Prabu Anwar. A.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mutakin T. Z., dan Sumiati T. (2015). Pengaruh Penggunaan Media Belajar Dan Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika(Eksperimen Pada Siswa Kelas XiIpa Sma Negeri 8 Kota Tangerang Selatan Tahun Pelajaran 2010/2011). *Formatif : Jurnal pendidikan MIPA*,2011, Vol 1.(1).
- Nawawi, Hadari. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ondi, Saondi dan Aris suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan Bandung*: PT. Refika Aditama.
- Pairi, Merlin, dkk. 2022. Judulnya Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Dan Efikasi Diri Siswa Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel

- Intervening Di Upt Smk Negeri 2 Gowa. *Journal of management & bussines*, Vol. 5, Vol. 2.
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56.
- Pratiwi, Warih Anggi, dkk. 2021. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol. 5, No. 2.
- Putri, Nuraida Astining, dkk. 2019. Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, Issue 2, page 25-36.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1. Edisi kedua belas. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Santiari, L.P, I.G.K.A. Sunu, K.R. Dantes. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 11, No.1.
- Syafri, Mangkuprawira dan Hubies, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandan Maju.
- Suarniti, L, I.N. Natajaya, A.A.G. Agung. 2020. Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vo. 11, No. 2.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulfemi, W. B. 2019. Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. *Nidomul Haq: Jurnal Manjemen Pendidikan Islam*, 5, 157–179.

- Sum, T. A., & Taran, E. G. M. (2020). Kompetensi Pedagogik Guru PAUD dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 543.
- Supadi. 2019. *Kinerja Guru*. In *Ijrm* (Vol. 2, Nomor 2, hal. 22). Raja Grafindo Persada.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supriyono, A. (2017). the Influence of Pedagogic, Professional Competency, and Work Motivation Onteacher Performance of Elementary School. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1– 12.
- Suryosubroto. 2002. *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanto, Hery. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Volume 2 No.2. Hal 197-212. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Susilo, Andri dan Sutoyo. 2019. Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan “Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi” Surakarta, 21 November 2015 ISBN: 978-979-3456-52-2.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto & Djihad. 2013. *Calon Guru dan Guru Profesional*. Multi Pressindo.
- Wardana, D. S. 2013. Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(01), 98–109.
- Wibowo, D. R. 2008. Problematika Guru SD Dalam Pembelajaran IPS Jarak Jauh Di Masa Pandemi Covid-19. Terampil: *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 7(2), 183–192.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf L.N., Syamsu. 2002. *Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Bandung: Rizqi.

TABULASI

No. Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Supervisi Kepsek (X3)				
				1	2	3	4	total skor
1	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	4	2	3	13
2	Laki-Laki	> 20 tahun	S2	2	2	2	2	8
3	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	2	2	2	8
4	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	2	2	3	11
5	Perempuan	> 20 tahun	S2	3	2	2	2	9
6	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
7	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	4	2	2	10
8	Perempuan	> 20 tahun	S2	5	5	5	5	20
9	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	2	2	2	8
10	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	20
11	Perempuan	> 20 tahun	S2	3	4	4	4	15
12	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	4	4	4	17
13	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	20
14	Laki-Laki	> 20 tahun	S2	2	2	3	2	9
15	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
16	Perempuan	< 5 tahun	PPG	3	2	2	2	9
17	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	5	4	4	5	18
18	Perempuan	> 20 tahun	S1	1	2	2	2	7
19	Perempuan	< 5 tahun	PPG	5	4	5	5	19
20	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	3	2	2	10
21	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	4	5	5	5	19
22	Perempuan	< 5 tahun	PPG	2	3	3	3	11
23	Perempuan	16 tahun – 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
24	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	2	2	2	9
25	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	20
26	Perempuan	> 20 tahun	S1	4	4	4	3	15
27	Perempuan	16 tahun – 20 tahun	S1	4	3	4	4	15
28	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	3	2	2	10
29	Laki-Laki	> 20 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	< 5 tahun	S1	5	5	4	4	18
33	Perempuan	> 20 tahun	S1	4	4	2	3	13
34	Perempuan	16 tahun – 20 tahun	S1	2	2	2	2	8
35	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	2	2	2	8
36	Perempuan	16 tahun – 20 tahun	S1	4	2	2	3	11
37	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	2	2	2	9
38	Perempuan	16 tahun – 20 tahun	S1	5	5	5	5	20
39	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	4	2	2	10
40	Perempuan	11 tahun – 15 tahun	S1	2	4	2	2	10
41	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	3	2	2	9

DATA PENELITIAN

No. Responden	Iklim Organisasi (X1)					Motivasi (X2)						Ki		
	1	2	3	4	total skor	1	2	3	4	5	total skor	1	2	3
1	4	4	4	4	16	3	2	2	4	5	16	4	4	4
2	5	4	4	4	17	4	5	4	5	4	22	3	4	4
3	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	11	2	3	3
4	3	4	4	5	16	4	5	5	4	5	23	4	5	5
5	1	2	2	3	8	3	2	3	2	2	12	2	3	3
6	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23	4	5	5
7	1	2	3	2	8	4	3	2	2	2	13	2	4	4
8	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5
9	2	3	3	3	11	3	2	3	2	2	12	2	3	2
10	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	5	5	5
11	2	4	4	4	14	2	2	1	2	2	9	2	4	4
12	3	4	4	4	15	2	4	4	3	3	16	5	4	3
13	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5
14	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	13	3	3	3
15	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5
16	3	2	3	2	10	2	3	2	3	3	13	3	2	2
17	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23	4	5	5
18	1	2	1	1	5	1	2	2	2	2	9	2	1	2
19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5
20	1	2	3	3	9	2	3	3	3	3	14	2	2	3
21	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	4	4	5
22	2	3	3	3	11	2	3	2	2	2	11	2	2	2
23	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	21	5	5	5
24	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	2	3
25	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25	4	5	5
26	4	4	4	4	16	1	2	2	2	2	9	3	4	4
27	3	4	4	4	15	5	5	5	4	4	23	4	4	4
28	3	2	2	2	9	2	2	3	2	2	11	2	2	2
29	4	4	4	4	16	3	2	3	1	1	10	4	3	4
30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	5	5	5
31	2	3	3	3	11	2	3	1	2	2	10	3	3	2
32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	4
33	4	4	4	4	16	3	2	2	4	4	15	4	4	4
34	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	23	3	4	4
35	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	11	2	3	3
36	5	4	4	5	18	4	5	5	4	4	22	4	5	5
37	1	2	2	1	6	3	2	1	3	2	11	2	3	3
38	5	4	5	5	19	5	5	4	4	4	22	4	5	5
39	1	2	3	2	8	1	3	2	1	2	9	2	1	2
40	3	4	4	4	15	3	4	4	4	5	20	2	4	4
41	1	2	3	2	8	1	3	2	1	2	9	2	1	2

No. Responden	nerja Guru (Y)			total skor
	4	5	6	
1	5	5	4	26
2	3	3	4	21
3	2	3	2	15
4	4	5	4	27
5	3	3	3	17
6	5	5	5	29
7	4	4	4	22
8	5	5	5	29
9	2	2	2	13
10	5	5	5	30
11	4	4	4	22
12	3	3	3	21
13	5	5	5	30
14	3	3	3	18
15	5	5	5	30
16	2	2	2	13
17	5	5	5	29
18	2	2	2	11
19	5	5	5	30
20	3	3	3	16
21	5	5	5	28
22	2	2	2	12
23	5	5	5	30
24	3	3	3	17
25	5	5	5	29
26	4	4	4	23
27	4	4	4	24
28	2	2	2	12
29	4	4	4	23
30	5	5	5	30
31	2	2	2	14
32	4	4	4	25
33	5	4	5	26
34	3	4	3	21
35	2	3	2	15
36	4	5	4	27
37	3	3	3	17
38	5	5	5	29
39	1	1	2	9
40	4	4	4	22
41	1	1	2	9

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