

**PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 33
SEMARANG**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

NOVA TRI FADILAH

NPM. 220202000120

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
S E M A R A N G
2 0 2 4**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nova Tri Fadilah
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000120
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN SUPERVISI KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP
NEGERI 33 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, 20 Mei 2024

NOVA TRI FADILAH
NPM. 220202000120

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nova Tri Fadilah
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000120
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN SUPERVISI KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP
NEGERI 33 SEMARANG

Mengetahui
Ketua STIE SEMARANG

Semarang, 3 Juni 2022
Dosen Pembimbing

(Cahyani Tunggal Sari, , SE., MA., MM)
NIDN. 0603108402

(Eni Puji Estuti, SE., MM)
NIDN. 0627098403

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Nova Tri Fadilah
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000120
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN SUPERVISI KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP
NEGERI 33 SEMARANG

Telah Lulus ujian pada tanggal : 25 Mei 2024

Penguji 1

Penguji 2

(Eni Puji Estuti, SE., MM)

NIDN. 0627098403

(Dr. Eko Sasono, SE., MM)

NIDN. 0630126601

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

-QS Ar Rad 11

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” –

Al Baqarah 286

“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat.”

-Imam Syafi'i

“Sesungguhnya seorang mukmin adalah penanggung jawab atas dirinya (karena hendaknya ia senantiasa) mengintrospeksi diri karena Allah semata”

Al-Imam Hasan Al-Bashri

Skripsi ini saya persembahkan :

- Untuk suami dan anakku tercinta yang senantiasa memberikan semangat dan doa dengan penuh kasih sayang
- Untuk orang tua ku yang senantiasa memberikan semangat dan doa dalam menuntaskan pendidikan
- Untuk Kepala Sekolah SMP N 33 Semarang Bapak/Ibu Guru dan Tendik yang telah memberikan ijin, membantu dan memberikan saran untuk kelancaran dalam penulisan skripsi ini
 - Semua rekan-rekan mahasiswa seangkatan yang telah membantu, memberikan semangat, dan saran untuk kelancaran dalam penulisan skripsi ini
 - Almamaterku

ABSTRAK

Mutu pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula. Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang berjumlah 40 Orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 Responden. Variabel independen dalam penelitian ini Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,844. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan supervisi Kepala Sekolah (X_3) mempunyai peranan 84,4% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 15,6% ($100\% - 84,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru.

Untuk meningkatkan kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang ditinjau dari Iklim Kerja, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 33 Semarang adalah Guru SMP Negeri 33 Semarang dapat menjalin kerjasama yang baik sesama guru agar tercipta suasana kerja yang aman, nyaman, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah tercipta. Ditinjau dari motivasi kerja, Guru SMP Negeri 33 Semarang terus memotivasi diri sendiri agar kinerjanya tetap baik. Ditinjau dari Supervisi Kepala Sekolah Kepala sekolah perlu memotivasi guru untuk lebih produktif untuk menaikkan jabatan fungsional.

Kata Kunci : Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Good quality education will produce good human resources as well. Teachers who can carry out their duties and responsibilities well can mean that the teacher has good performance too. Performance is the level of success of a person or group of people in carrying out their duties and responsibilities as well as the ability to achieve the goals and standards that have been set. The aim of this research is to determine the influence of work climate, work motivation and principal supervision on teacher performance at SMP Negeri 33 Semarang.

The population in this study was 40 Semarang State 33 Junior High School (SMP) teachers. The sample in this study used the census method, where the entire population became the research sample. The sample in this research consisted of 40 respondents. The independent variables in this research are work climate, work motivation and principal supervision, while the dependent variable in this research is teacher performance. The data collection method uses a questionnaire. The analytical methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, F test, t test and multiple linear regression analysis.

The results of this research indicate that work climate has a significant effect on teacher performance at SMP Negeri 33 Semarang with a significance of $0.015 < 0.05$. Work Motivation has a significant effect on Teacher Performance at SMP Negeri 33 Semarang with a significance of $0.042 < 0.05$. Principal supervision has a significant effect on teacher performance at SMP Negeri 33 Semarang with a significance of $0.002 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) is 0.844. This means that the variables Work Climate (X1), Work Motivation (X2), and Principal Supervision (X3) have a role of 84.4% in being able to explain or explain the Teacher Performance variable (Y). Meanwhile, the remaining 15.6% (100% - 84.6%) is explained by other variables that influence teacher performance.

To improve the performance of teachers at SMP Negeri 33 Semarang in terms of the work climate, the advice given by SMP Negeri 33 Semarang is that teachers at SMP Negeri 33 Semarang can establish good cooperation among teachers to create a safe, comfortable working atmosphere and have freedom in developing. The idea is to achieve the shared goals that have been created. Judging from work motivation, teachers at SMP Negeri 33 Semarang continue to motivate themselves so that their performance remains good. Judging from Principal Supervision, school principals need to motivate teachers to be more productive in order to increase their functional positions.

Keywords: Work Climate, Work Motivation, School Principal Supervision, and Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 33 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. Eni Puji Estuti, SE., 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. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepala Sekolah dan Guru-guru SMP Negeri 33 Semarang yang telah mengijinkan untuk melakukan penelitian untuk skripsi ini.
7. Teman-teman Manajemen STIE SEMARANG yang banyak memberikan semangat dan kebersamaan.

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

Semarang, 20 Mei 2024

NOVA TRI FADILAH

NPM. 220202000120

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	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	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Guru.....	9
2.1.2. Iklim Kerja	15
2.1.3. Motivasi Kerja	21
2.1.4. Supervisi Kepala Sekolah.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.4. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Penentuan Sampel	36
3.1.1. Populasi	36
3.1.2. Sampel	36
3.2. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	37
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	38
3.3.1. Uji Validitas	39
3.3.2. Uji Reliabilitas	40
3.4. Metode Analisis Data.....	41
3.4.1. Uji Asumsi Klasik	41
3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.4.3. Uji F	43
3.4.4. Pengujian Hipotesis / uji t.....	44
3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2)	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	45
4.1.1. Gambaran Umum Sekolah SMP N 33 Semarang.....	45
4.1.2. Gambaran Umum Responden	45
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.1.4. Pengujian Asumsi Klasik	54
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.1.6. Uji F	60
4.1.7. Uji t.....	60
4.1.8. Koefisien Determinasi	62
4.2. Pembahasan	63

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Lama Mengajar Responden.....	46
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	47
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Iklim Kerja.....	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Supervisi Kepala Sekolah.....	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Barganda.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Uji normalitas.....	55
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Pendidikan pada hakikatnya merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia yang selalu ingin berkembang dan berubah. Dalam pasal 1 ayat 1 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Aprida dkk, 2020).

Mutu pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula. Tujuan dari pendidikan dan pengajaran tidak terlepas dari adanya guru yang memiliki kompetensi optimal dalam dunia pendidikan. Guru tidak semata hanya mendidik, melainkan juga mengajar dan melatih. Guru dituntut memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik pula. Pencapaian kompetensi guru yang sesuai dengan standar kualifikasi akademik sehingga kinerja para guru sesuai dengan yang ditetapkan Permendiknas. Standar kualifikasi akademik menjadi dasar pendidikan minimum bagi guru pada suatu instansi kependidikan. Kualitas

pendidikan merupakan kebutuhan sekaligus tuntutan yang hakiki untuk mencapai tujuan pendidikan (Aprida dkk, 2020).

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru profesional mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki sikap sosial, sikap spritual, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian serta bertanggungjawab. Guru profesionalnya harus mampu mengelolah kegiatan belajar mengajar secara maksimal sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, guru sebagai orang yang memiliki keahlian tertentu dalam bidang pendidikan, disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan belajar mengajar agar dapat mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan tugas guru dalam pengelolaan pembelajaran sangat ditentukan oleh beberapa hal, di antaranya adalah: hubungan interpersonal guru dengan siswa, adanya perbedaan individual dan kemampuan siswa, tidak adanya balikan berupa saran atau kritik untuk pengembangan kompetensi profesionalnya dari teman sejawat atau guru. Keberhasilan guru dalam mengajar menunjukkan kenaikan dalam kualitas pendidikan (Rohani, 2010).

Mutu pendidikan tidak bisa lepas dari kondisi guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan. Guru mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya pencapaian mutu pendidikan. Menurut Mulyasa (2016) Kemampuan Profesional guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan

pendidikan secara keseluruhan. Sehingga tidak bisa dielakkan lagi bahwa kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah.

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan guru merupakan penentu keberhasilan terhadap pencapaian mutu pendidikan, oleh karenanya diperlukan sebuah kinerja guru yang baik. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya disiplin guru (Nugraheni & Rahmayanti, 2016), kompetensi kepribadian guru (Agusti dan Sabrina, 2017), dan supervisi kepala sekolah (Amanda, dkk, 2016). Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan, yang akan berdampak pada kualitas lulusan setelah menyelesaikan sekolah. Menurut Malayu SP Hasibuan (2010) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Indra Bastian dalam Irfan Fahmi (2010) mengatakan bahwa : “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja 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.

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Saondi (2010) mengenai kinerja yang menyebutkan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya. Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian berbekal pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut. Sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran (Aprida dkk, 2020).

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 (2020) 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.

Supervisi merupakan usaha mengawasi, mengarahkan, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat menstimulasi dan

membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu 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. Semakin sering Supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah semakin tinggi Kinerja Guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprida dkk (2020) dan Cik imah (2018) menyatakan bahwa Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Berbeda dengan hasil Jauhar (2017) yang menyatakan bahwa supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

SMP Negeri 33 Semarang adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Mangunharjo, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 33 Semarang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMP Negeri 33 Semarang beralamat di Jl. Kopol R. Soekanto, Mangunharjo Kecamatan Tembalang Kota Semarang, Jawa Tengah. SMP Negeri 33 Semarang saat ini memiliki jumlah guru 26 orang Guru berstatus PNS dan 14 Orang Guru berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Saat ini sebanyak 8 orang guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) belum memiliki Sertifikasi Pendidik. Sebanyak 1 orang Guru PNS belum memiliki sertifikasi Pendidik. 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

penghasilan yang sudah cukup. Hal ini yang menjadikan faktor Kinerja Guru menurun di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Kota Semarang.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 33 Semarang dengan adanya gap fenomena terkait dengan banyaknya Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan Guru PNS yang belum memiliki sertifikasi pendidik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja guru masih rendah untuk dapat meningkatkan pangkat dan golongannya. Berdasarkan fenomena gap dan research gap di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 33 SEMARANG”

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang di Kota Semarang.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang di Kota Semarang.
3. Apakah Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang di Kota Semarang.

1.3. Tujuan penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 33 Semarang di Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang di Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 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 33 Semarang untuk lebih meningkatkan Kinerja Guru, khususnya ditinjau dari Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1. Definisi Kinerja Guru

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.

Kerja adalah pengembangan jasa-jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atas jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*. Sardiman dalam Nurdin (2005) mengemukakan bahwa prestasi kerja guru dalam merencanakan dan mendesain program pengajaran terkait dengan penguasaan sepuluh kompetensi guru. Kesepuluh kompetensi tersebut meliputi kemampuan:

1. Menguasai bahan,
2. Mengelola program pembelajaran,
3. Melaksanakan program belajar mengajar,
4. Mengenal kemampuan anak didik,
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan,
6. Mengelola interaksi belajar mengajar,
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran,
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah,
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
10. Memahami prinsip dan penafsiran hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

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.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, Pendidikan dan pengalaman.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Menurut Sudarwan Danim, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.
2. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran

supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

3. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.
4. Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
5. Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

6. Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.
7. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
8. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi

2.1.1.3. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur kinerja dari guru menurut Putri, dkk (2019) indikator penilaiannya terdiri dari:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan.

Heidjrahman dan Suad (2002) menyebutkan indicator dari kinerja guru adalah :

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

2.1.2. Iklim Kerja

2.1.2.1. Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja 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). Menurut Davis dan Newstrom (1990) Iklim organisasi adalah lingkungan manusia didalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pola hubungan yang ada bersumber dari hubungan antara guru dengan guru lainnya, atau mungkin hubungan guru dengan kepala sekolah atau sebaliknya antara kepala sekolah dengan guru.Sedangkan Falahi dalam Rusdiana (2016:254) mengemukakan Iklim organisasi pendidikan merupakan sarana bagi guru

untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif.

Danim (2004) mengatakan bahwa iklim kerja lebih mengarah pada hal hal yang bersifat non fisik, yaitu terkait dengan proses komunikasi, interaksi dan kerjasama dalam suatu organisasi. Iklim kerja adalah lingkungan manusia di mana para guru bekerja. Iklim kerja adalah persepsi guru tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan sekolah. Iklim kerja yang kondusif dibutuhkan agar para guru dapat melakukan pekerjaan dengan senang hati, penuh semangat, dan bergairah, sehingga hasil pekerjaannya akan dapat meraih prestasi yang cukup tinggi. Guru menganggap lingkungan kerja menyenangkan jika mereka dapat melakukan suatu yang bermanfaat dan menimbulkan rasa dihargai.

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 memperngaruhi 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.

Iklim sekolah memainkan peran penting untuk mengembangkan sekolah yang sehat dan positif (Babatunde & Olanrewaju, 2014). Menurut Cohen et al. Iklim 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 iklim 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 iklim sekolah penting dalam meningkatkan kesuksesan sekolah (Pashiardis, 2008).

Haynes, Emmons & Comer menyatakan iklim 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 iklim 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, 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).

2.1.2.2. Indikator Iklim Kerja

Moos dan Arter mengemukakan bahwa iklim sekolah dapat diukur dengan empat indikator yaitu indikator :

1. Hubungan antar personal,
2. Pertumbuhan atau perkembangan pribadi,
3. Perubahan dan perbaikan sistem, dan
4. Lingkungan fisik (Hadiyanto, 2004).

Sedangkan Triyanah dan Edi (2016) menyebutkan indikator iklim Kerja adalah:

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

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

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).

Danim (2009: 30) menyatakan motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan, selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Danim (2012: 15) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja.

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

1. Bersikap positif terhadap pekerjaannya.

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

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

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

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

Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat akan membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan motivasi yaitu peningkatan prestasi dan produktivitas kerja akan tercapai
 - b. Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan.

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

Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membuat pegawai betah dan nyaman berada ditempat kerja sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. 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 itun 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 pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri bukan dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar. Dari beberapa penjelasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi dalam kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja bebas dari tekanan pimpinan maupun rekan kerja, dan kebutuhan lainnya. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akhirnya menciptakan kinerja dengan baik. Dengan demikian dapat dipahami bahwa faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru, baik yang bersifat motivator maupun yang lainnya yang berada di lingkungan kerja guru di sekolah.

2.1.3.2. Indikator Motivasi Kerja

Uno (2017) Menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja,
2. Prestasi yang dicapainya,
3. Pengembangan diri, dan
4. Kemandirian dalam bertindak.

Garaika dan Muhammad (2019) menyebutkan indikator motivasi kerja, yakni :

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

2.1.4. Supervisi Kepala Sekolah

2.1.4.1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

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

tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Selanjutnya apabila kualitas kinerja guru dan staf sudah meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat. Pemberian bantuan pembinaan dan pembimbing tersebut dapat bersifat langsung ataupun tidak langsung kepada guru yang bersangkutan.

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

Menurut Fitria (2020) bahwa tujuan supervisi akademik adalah melakukan pembinaan khususnya kepada guru agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan kemampuan mengelola pembelajaran dengan lebih baik. Menurut Sahertian (2002) menyebutkan bahwa tujuan supervisi merupakan pemberian layanan dan

bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas. Tujuan dari diadakannya supervisi terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus yaitu diantaranya memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal, yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana diharapkan.

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

- a. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas belajar mengajar;
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditentukan;
- c. Menjamin agar kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil yang optimal.
- d. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya;
- e. Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki masalah, kekurangan dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh.

2.1.4.2. Indikator Supervisi Kepala Sekolah

Yuliana (2010) menyebutkan Indikator dari supervisi kepala sekolah adalah :

1. Kordinator,
2. Konsultan,
3. Pemimpin kelompok dan
4. Evaluator.

Sedangkan Ruvendi (2005) menyebutkan indikator dari supervisi kepala sekolah adalah :

1. Pengawasan terhadap efisiensi dan efektifitas belajar mengajar;
2. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif
3. Pengawasan terhadap terjaminnya kegiatan belajar mengajar
4. Membimbing guru yang sedang menghadapi masalah

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Saran
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sma Negeri 08 Kota Lubuklinggau Hidayat & rizki (2017)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi signifikan terhadap prestasi guru	Regresi Linier Berganda	1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru	Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variable lain

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Saran
2.	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.	Penelitian Deskriptif dengan <i>causal study</i>	1. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. 2. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.	Guru disarankan agar terus menjalin pengaruh kerjasama yang baik sesama guru, sehingga menciptakan suasana kerja yang merasa aman, nyaman
3.	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>	Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Kepala sekolah sebaiknya menilai kinerja guru dengan sebenarnya sesuai kondisi nyata di lingkup kerjanya
4.	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	Regresi Linier Berganda	1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 3. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Peningkatan disiplin, perlu sanksi yang tegas bagi guru yang tidak disiplin atau memberikan reward kepada guru yang disiplin.

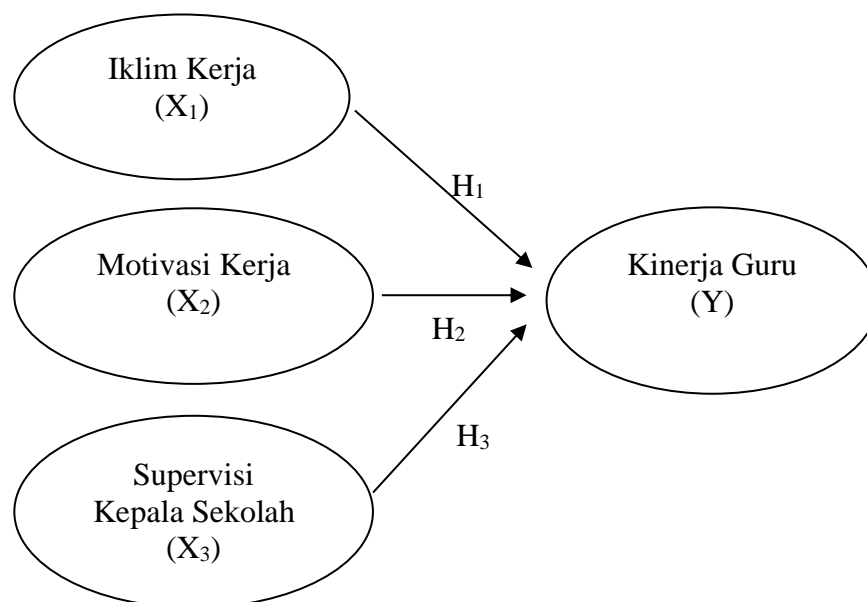
No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Saran
5.	Pengaruh Iklim Kerja Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen Widiyanto (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Iklim, Kepuasan Mengajar terhadap kepuasan mengajar guru	Regresi Linier Berganda	1. Iklim berpengaruh terhadap kepuasan mengajar guru 2. Kepuasan mengajar berpengaruh terhadap perastasi kerja guru	Perlu peningkatan dalam hal berfikir inovatif dan kreatif, mencari hal yang baru
6.	Studi Korelasional Perilaku Kepemimpinan dan Iklim Kerja dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Mansyur (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru	Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru 2. Iklim Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru	Sebaiknya kepala sekolah lebih sering mengadakan kegiatan supervisi kepada guru-guru
7.	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru Effendi (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Komitmen guru terhadap peningkatan prestasi guru	Regresi Linier Berganda	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi guru 2. Komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi guru	Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variable lain
8.	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Supervisi kepala	Teknik Korelasi dan Regresi	1. Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Kepala sekolah sebaiknya sering mengadakan kegiatan supervisi

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Saran
	Aprida dkk (2020)	sekolah, dan Motivasi terhadap kinerja guru		2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	kepada guru-guru

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2024

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Kota Semarang, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah 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 : Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 33 Semarang di Kota Semarang.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 33 Semarang di Kota Semarang.

H₃ : Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 33 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 33 Semarang berjumlah 40 Orang.

3.1.2. Sampel

Menurut Arikunto (2002) Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan semua Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 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 40 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 Iklim Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Supervisi Kepala Sekolah (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	Iklm Kerja (X ₁)	Kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh phisik, 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>
3	Motivasi Kerja (X ₂)	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>
4.	Supervisi Kepala Sekolah (X ₃)	Supervisi menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan terhadap efisiensi dan efektifitas belajar mengajar; 2. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif 3. Pengawasan terhadap terjaminnya kegiatan belajar mengajar 4. Membimbing guru yang sedang menghadapi masalah <p>Ruvendi (2005)</p>

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2024

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 33 Kota Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Kota untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Kota.

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)	0,712	Kinerja Guru1	0,843	0,4	Valid
		Kinerja Guru2	0,941	0,4	Valid
		Kinerja Guru3	0,976	0,4	Valid
		Kinerja Guru4	0,970	0,4	Valid
		Kinerja Guru5	0,973	0,4	Valid
		Kinerja Guru6	0,968	0,4	Valid
Iklim kerja (X ₁)	0,839	Iklim1	0,888	0,4	Valid
		Iklim2	0,966	0,4	Valid
		Iklim3	0,959	0,4	Valid
		Iklim4	0,961	0,4	Valid
Motivasi (X ₂)	0,846	Motivasi1	0,879	0,4	Valid
		Motivasi2	0,925	0,4	Valid

		Motivasi3	0,905	0,4	Valid
		Motivasi4	0,943	0,4	Valid
		Motivasi5	0,940	0,4	Valid
Supervisi Kepala Sekolah (X ₃)	0,799	Supervisi Kepsek1	0,899	0,4	Valid
		Supervisi Kepsek2	0,914	0,4	Valid
		Supervisi Kepsek3	0,953	0,4	Valid
		Supervisi Kepsek4	0,972	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.2 nilai KMO dari variabel Iklim kerja, motivasi, supervise Kepala Sekolah, dan kinerja guru menunjukkan nilai diatas 0,50 sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Semua indikator memiliki factor loading diatas 0,4. Sehingga indikator-indikator tersebut valid.

3.3.2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka standar reliable	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,976	0.70	Reliable
Iklim kerja (X ₁)	0,952	0.70	Reliable
Motivasi (X ₂)	0,954	0.70	Reliable
Supervisi Kepala Sekolah (X ₃)	0,952	0.70	Reliable

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel Iklim kerja, motivasi, supervisi Kepala Sekolah, dan kinerja guru menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3.4. Metode Analisis

3.4.1. Uji asumsi klasik

3.4.1.1. Uji Normalitas

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

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

3.4.1.2. Uji Multikolinieritas

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

3.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas

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

3.4.2. Analisis regresi linier berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Iklim Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Supervisi Kepala Sekolah (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	: Iklim Kerja
X_2	: Motivasi Kerja
X_3	: Supervisi Kepala Sekolah
a	: Intercept (konstanta)
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi
e	: error

3.4.3. 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 :

- 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).

3.4.4. 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

3.4.5. 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 *R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *R Square* 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 33 Kota Semarang

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang merupakan sekolah menengah negeri yang berlokasi di Jalan Kumpul R. Soekanto RT 006 RW 002 Kelurahan Mangunharjo Kecamatan Tembalang Kota Semarang Prov. Jawa Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang telah memperoleh Akreditasi A dengan pimpinan Ibu Isnaena Zaenab sebagai kepala sekolah. SMP Negeri 33 Semarang ini telah memperoleh ijin Pendirian dengan No. SK Pendirian Sekolah : 0216/0/1992 tanggal 05 Mei 1972. SMP Negeri 33 Semarang juga telah memiliki ijin operasional dengan No. SK Izin Operasional : 0216/0/1992 tanggal 05 Mei 1972.

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	10	25,0
Perempuan	30	75,0
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table 4.1. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang atau sebesar 25,0%. Sedangkan responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau sebesar 75,0%.

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	12	30,0
16 Tahun – 20 Tahun	14	35,0
> 20 tahun	14	35,0
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang yang mempunyai masa kerja (lama mengajar) < 5 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 30,0%, Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang yang mempunyai masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 14

orang atau 35,0%, dan sebanyak 14 orang atau 35,0% 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	36	90,0
S2	4	10,0
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang yang berpendidikan S1 sebanyak 36 orang atau sebesar 90,0%, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 10,0% Guru SMP Negeri 33 Semarang berpendidikan S2.

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 Iklim Kerja

Tanggapan responden dalam hal Iklim Kerja pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Iklim Kerja (X₁)

No.	Pernyataan Variabel Iklim Organisasi (X ₁)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Hubungan antar Guru SMP Negeri 33 Semarang terjalin dengan baik	7	5	9	8	11	40
2.	Lingkungan SMP Negeri 33 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar	0	11	5	15	9	40
3.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik	1	5	10	13	11	40
4.	Guru SMP Negeri 33 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem	2	6	8	11	13	40

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

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

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Hubungan antar Guru SMP Negeri 33 Semarang terjalin dengan baik yaitu sebanyak 11 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Lingkungan SMP Negeri 33 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 15 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai

kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik yaitu sebanyak 13 responden.

- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 33 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem yaitu sebanyak 13 responden.

4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Tanggapan responden dalam hal Motivasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.5. berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X₂)

No.	Pernyataan Variabel Motivasi (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 33 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar	4	9	9	9	9	40
2.	Lingkungan akademik SMP Negeri 33 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar	0	12	10	1	17	40
3.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi	3	12	6	9	10	40
4.	Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 33 Semarang	2	12	6	9	11	40
5.	Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 33 Semarang sudah sesuai dengan harapan	1	14	5	7	13	40

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

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

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 33 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar yaitu sebanyak 9 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Lingkungan akademik SMP Negeri 33 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 33 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi yaitu sebanyak 12 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 33 Semarang yaitu sebanyak 12 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 33 Semarang sudah sesuai dengan harapan yaitu sebanyak 14 responden.

4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Supervisi Kepala Sekolah

Tanggapan responden dalam hal Suprvisi Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 33 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X₃)

No.	Pernyataan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X ₃)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang melakukan pengawasan efisiensi dan efektifitas kegiatan belajar mengajar	1	11	8	8	12	40
2.	Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang selalu mengendalikan penyelenggaraan teknis edukatif dengan baik	0	14	5	10	11	40
3.	Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang selalu melakukan pengawasan terhadap jaminan mutu kegiatan belajar mengajar	0	20	2	7	11	40
4.	Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang selalu membimbing guru yang sedang menghadapi masalah	0	16	7	5	12	40

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₃) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang

melakukan pengawasan efisiensi dan efektifitas kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 12 responden.

- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang selalu mengendalikan penyelenggaraan teknis edukatif dengan baik yaitu sebanyak 14 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang selalu melakukan pengawasan terhadap jaminan mutu kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 20 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang selalu melakukan pengawasan terhadap jaminan mutu kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 16 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 33 Semarang mempunyai kuantitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar	0	13	7	12	8	40

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Guru (Y)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
2.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai kualitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar	3	5	8	11	13	40
3.	Guru SMP Negeri 33 Semarang handal dalam kegiatan belajar mengajar	0	8	8	10	14	40
4.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai inisiatif menyelesaikan masalah dalam kegiatan belajar mengajar	1	9	8	10	14	40
5.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga	2	6	9	8	15	40
6.	Guru SMP Negeri 33 Semarang selalu hadir tepat waktu	0	10	7	10	13	40

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.7 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 33 Semarang mempunyai kuantitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 13 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 33 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 33 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 33 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 33 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 33 Semarang selalu hadir tepat waktu yaitu sebanyak 13 responden.

4.1.4. Uji asumsi klasik

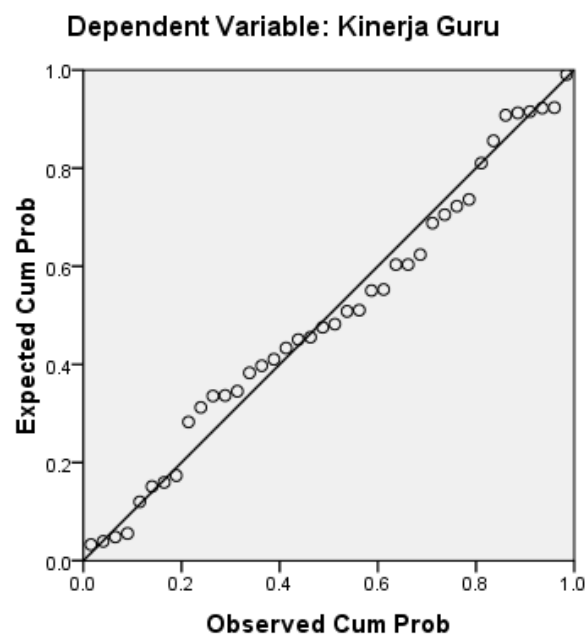
4.1.4.1. Uji Normalitas

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, 2024

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		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71687656
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.071
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.507
Asymp. Sig. (2-tailed)		.959

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z menunjukkan angka $< 1,96$ yaitu 0,507 dan nilai Asymp 0,959 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)		
Iklim	.201	4.979
Motivasi	.308	3.251
Supervisi	.353	2.835

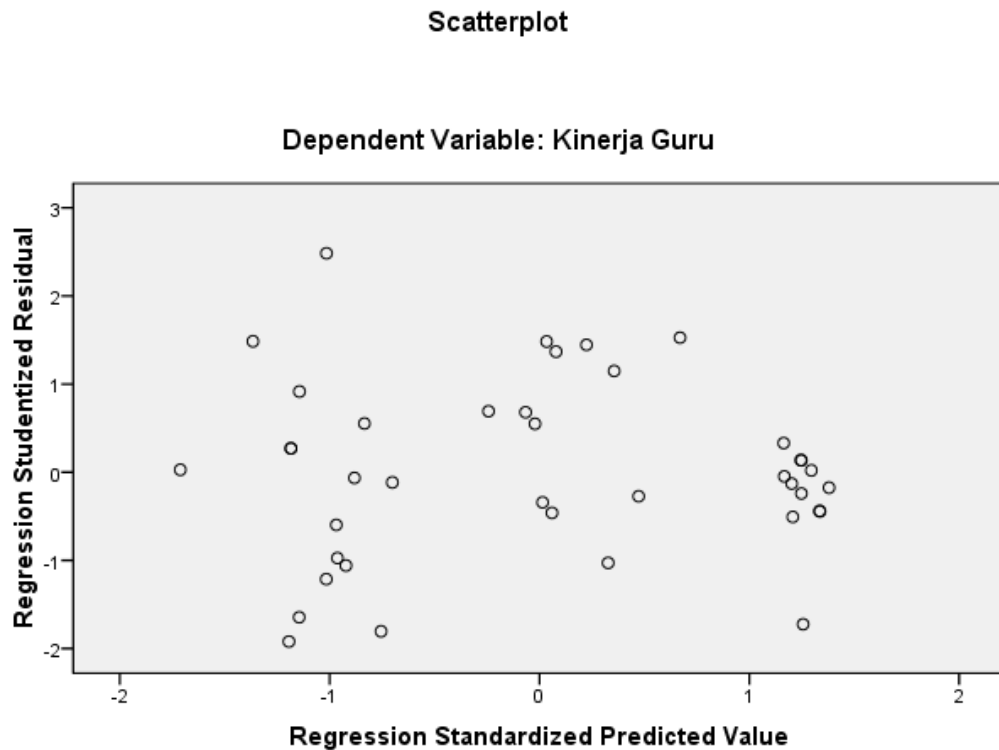
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

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, 2024

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 Iklim Kerja, Motivasi kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah 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)	1.856	1.497	
Iklm	.559	.219	.374
Motivasi	.283	.134	.250
Supervisi	.533	.159	.370

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

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

$$Y = 1,856 + 0,559 X_1 + 0,283 X_2 + 0,533 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien konstanta sebesar 1,856 menjelaskan Iklim Kerja, Motivasi kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah memiliki nilai konstan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,856 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,559 menjelaskan Iklim Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,559 satuan.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,283 menjelaskan Motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,283 satuan.

- d. Koefisien regresi sebesar 0,533 menjelaskan Supervisi Kepala Sekolah mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,531 satuan.

4.1.6. 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 4.11
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1559.625	3	519.875	65.013	.000 ^a
	Residual	287.875	36	7.997		
	Total	1847.500	39			

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Motivasi, Iklim

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 nilai F hitung sebesar 65,013 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

4.1.7. 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 4.12
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.856	1.497		1.240	.223
Iklm	.559	.219	.374	2.548	.015
Motivasi	.283	.134	.250	2.110	.042
Supervisi	.533	.159	.370	3.344	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

4.1.7.1. Pengujian Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang

Dari tabel 4.12, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Iklim Kerja adalah $2,548 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.7.2. Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang

Dari tabel 4.12, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Motivasi Kerja adalah $2,110 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Guru SMP 33 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.7.3. Pengujian Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 33 Semarang

Dari tabel 4.12, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Supervisi Kepala Sekolah adalah $3,344 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 33 kota Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

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 Iklim Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Supervisi Kepala Sekolah (X_3) mampu menjelaskan terhadap variabel Kinerja Guru (Y), dimana ditunjukkan dengan nilai *R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Guru mampu dijelaskan oleh variabel Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.831	2.82781

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Motivasi , Iklim

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.13 diatas, angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,844. Hal ini berarti bahwa variabel Iklim Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Supervisi Kepala Sekolah (X_3) mempunyai peranan 84,4% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 15,6% ($100\% - 84,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang

Pembahasan hasil uji-t pada penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dipercayanya 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 Kerja semakin tinggi Kinerja Guru SMP 33 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.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang

Pembahasan hasil uji-t pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. 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 karyawan 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 33 Kota Semarang.

4.2.3. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang

Pembahasan hasil uji-t pada penelitian ini menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprida dkk (2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.

Supervisi merupakan usaha mengawasi, mengarahkan, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu 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. Semakin sering Supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah semakin tinggi Kinerja Guru SMP 33 Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang.
3. Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP 33 Semarang.

5.2. Saran

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

1. Untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP 33 Semarang ditinjau dari Iklim Kerja, maka saran yang diberikan pihak SMP 33 Semarang adalah Guru SMP Negeri 33 Semarang dapat menjalin kerjasama yang baik sesama guru agar tercipta suasana kerja yang aman, nyaman, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah tercipta.

2. Untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP 33 Semarang ditinjau dari motivasi kerja, maka saran yang dibeikan pihak SMP 33 Semarang adalah Guru SMP Negeri 33 Semarang terus memotivasi diri sendiri agar kinerjanya tetap baik.
3. Untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP 33 Semarang ditinjau dari Supervisi Kepala Sekolah, maka saran yang diberikan pihak SMP 33 Semarang adalah Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang perlu memotivasi guru untuk lebih produktif untuk menaikkan jabatan fungsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, I dan Sabrina. 2017. Pengaruh Literasi Ekonomi Dan Modernitas Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa. *Niagawan*, 8(2), 102-107.
- Ahmad, Rohani. 2010. *Pengelolaan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Amanda, Enno Aldea, & Satrijo Budiwibowo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. 6 (1): 1-12.
- Aprida, Yopi, dkk. 2020. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2).
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Babatunde, Muraina Monsuru., dan Muraina Kamilu Olanrewaju. 2014. Parental Involvement and School Infrastructural Facilities as Determinants of Secondary School Students' Learning Achievement in Itesiwaju Local Government Area of Oyo State, Nigeria. *International Journal of Research (IJR)* 1(4): ISSN 2348-6848.
- 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.
- B. E. Damanik. Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK & BI)*, pp. 20-28, 2019.
- Brady, J. E. 1988. *General Chemistry*. 5 Th edition. John Wiley & Sons. New York. 705 hal.
- Burhanuddin, Yusak. 2004. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Cahyani, Ni Made Diah dan Ni Wayan Mujiati. 2019. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 5.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 2005. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Efendi, Rahmat. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Homeschooling Kak Seto Pusat. *Syntax Idea*, Vol. 1, No. 7.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Resiko*. Bandung: Alfabeta.
- Fitria, F. (2020). Efektivitas sistem pengendalian internal menggunakan pendekatan committee of sponsoring organization of treadway commision. medan : skripsi : Universitas Muhmmadiyah Sumatra Utara.
- Garaika dan Muhammad Idris. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Smk Multazam Gisting Kabupaten Tanggamus lampung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Multazam*, JMPA, Vol. 1 No. 2.
- 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.
- Handoko, H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hardianto & Subijanto. 2003. *Analisis Pendidikan Kewirausahaan di Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta: Sekretariat Balitbang Kemdikbud.
- Heidjrachman dan Sua'ad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE UGM : Yogyakarta.
- Hidayat dan Rizki Ananda. 2017. Implementasi Nilai-nilai Moral dan Agama pada Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Volume 1 Nomor 1, 2017.

- 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.
- 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.
- Jauhar, Mohammad. 2017. *Implementasi PAIKEM dari Behavioristik sampai Konstruktivistik*. Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2011.
- Lishchinsky Saphira & Rosenblatt, Z. 2010. School Ethical Climate and Teachers' Voluntary Absence. *Journal of Educational Administration*. Vol. 48, No. 2: 164-181.
- Malayu SP Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Prabu Anwar. A.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, Umar. 2019. *Gempusta: Upaya Meningkatkan Minat Baca*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2016. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugraheni, A., & Ratna, R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 1 (November), 277–294.
- Octaviani, Luh Putu dan I Wayan Suana. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 12.
- Muizzuddin. (2019). Pengembangan Profesionalisme Guru dan Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Kependidikan*, Vol. 7 (1), 127-140.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurdin, A. Fauzie. 2005. *Pemberdayaan Dai Dalam Masyarakat Lokal: Studi Kasus di Dua Desa Tertinggal Kabupaten Lampung Selatan*. Yogyakarta: Gama Media.

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung : Alfabeta.
- 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.
- 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.
- Ruvendi, Ramlan. 2005, Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di balai besar hasil industry pertanian bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga* Vol 01 No 1.
- Siagian, S. P. 2002. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supit, Michelle, et.al. 2021. Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol. 10, No. 1.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Triyanah, Tia & Edi Suryadi. 2016. Iklim sekolah sebagai determinan semangat kerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1.
- Voight, Voight, Hanson, OMalley, & Adekanye, 2015. *Buku Pelajaran Teknologi Farmasi*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta. 578-579.
- Widiyanto, Andi, 2019. Pengaruh Karakteristik Wirausahawan Terhadap Tingkat Keberhasilan Usaha studi Pada Sentra Usaha Kecil Pengasapan Ikan Di Krobokan Semarang". *Jurnal Ilmu Sosial*, Vol.12 No.1, Februari 2013.

Winardi,J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Yogyakarta.

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.

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Dengan ini saya :

Nama : Nova Tri Fadilah

NPM : 220202000120

Prodi : Manajemen S1

Perguruan Tinggi : STIE Semarang

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi saya dengan judul **“PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 33 SEMARANG”**, maka kami mohon bapak / ibu, saudara/i dapat mengisi kuesioner terlampir.

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

Hormat saya,
Peneliti

Nova Tri Fadilah

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

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

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

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

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KINERJA GURU						
1.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai kuantitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar					
2.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai kualitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar					
3.	Guru SMP Negeri 33 Semarang handal dalam kegiatan belajar mengajar					
4.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai inisiatif menyelesaikan masalah dalam kegiatan belajar mengajar					
5.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga					
6.	Guru SMP Negeri 33 Semarang selalu hadir tepat waktu					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
IKLIM KERJA						
1.	Hubungan antar Guru SMP Negeri 33 Semarang terjalin dengan baik					
2.	Lingkungan SMP Negeri 33 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar					
3.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik					
4.	Guru SMP Negeri 33 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem					

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

MOTIVASI KERJA

1.	Guru SMP Negeri 33 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar					
2.	Lingkungan akademik SMP Negeri 33 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar					
3.	Guru SMP Negeri 33 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi					
4.	Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 33 Semarang					
5.	Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 33 Semarang sudah sesuai dengan harapan					

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

SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

1.	Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang melakukan pengawasan efisiensi dan efektifitas kegiatan belajar mengajar					
2.	Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang selalu mengendalikan penyelenggaraan teknis edukatif dengan baik					
3.	Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang selalu melakukan pengawasan terhadap jaminan mutu kegiatan belajar mengajar					
4.	Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Semarang selalu membimbing guru yang sedang menghadapi masalah					

TABULASI DATA PENELITIAN

No Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Iklim Organisasi (X1)					Motivasi (X2)					Supervisi Kepsek (X3)					
				1	2	3	4	total skor	1	2	3	4	5	total skor	1	2	3	4	total skor
1	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	4	4	4	4	16	3	2	2	4	5	16	4	4	2	3	13
2	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	5	4	4	4	17	4	5	4	5	4	22	2	2	2	2	8
3	Perempuan	> 20 tahun	S2	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8
4	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	4	4	5	16	4	5	5	4	5	23	4	2	2	3	11
5	Laki-Laki	16 Tahun – 20 Tahun	S1	1	2	2	3	8	3	2	3	2	2	12	3	2	2	2	9
6	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	20
7	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S2	1	2	3	2	8	4	3	2	2	2	13	2	4	2	2	10
8	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
9	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	3	3	3	11	3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	8
10	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S2	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	5	5	5	5	20
11	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	2	4	4	4	14	2	2	1	2	2	9	3	4	4	4	15
12	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	4	4	4	15	2	4	4	3	3	16	5	4	4	4	17
13	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S2	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
14	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	9
15	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
16	Laki-Laki	16 Tahun – 20 Tahun	S1	3	2	3	2	10	2	3	2	3	3	13	3	2	2	2	9
17	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	18
18	Perempuan	> 20 tahun	S1	1	2	1	1	5	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	7
19	Laki-Laki	16 Tahun – 20 Tahun	S1	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19
20	Perempuan	< 5 tahun	S1	1	2	3	3	9	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	10
21	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19
22	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	2	3	3	3	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	11
23	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	20
24	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	2	2	2	9

No Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Iklim Organisasi (X1)					Motivasi (X2)					Supervisi Kepsek (X3)					
				1	2	3	4	total skor	1	2	3	4	5	total skor	1	2	3	4	total skor
25	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
26	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	4	4	4	16	1	2	2	2	2	9	4	4	4	3	15
27	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	4	4	4	15	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	15
28	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	2	2	2	9	2	2	3	2	2	11	3	3	2	2	10
29	Laki-Laki	16 Tahun – 20 Tahun	S1	4	4	4	4	16	3	2	3	1	1	10	3	4	4	4	15
30	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	19
31	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	2	3	3	3	11	2	3	1	2	2	10	2	2	2	3	9
32	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18
33	Perempuan	> 20 tahun	S1	4	4	4	4	16	3	2	2	4	4	15	4	4	2	3	13
34	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	23	2	2	2	2	8
35	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8
36	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	5	4	4	5	18	4	5	5	4	4	22	4	2	2	3	11
37	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	1	2	2	1	6	3	2	1	3	2	11	3	2	2	2	9
38	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	4	5	5	19	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20
39	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	1	2	3	2	8	1	3	2	1	2	9	2	4	2	2	10
40	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	1	2	3	3	9	1	3	2	2	2	10	2	3	2	2	9

No Responden	Kinerja Guru (Y)						total skor
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	5	5	4	26
2	3	4	4	3	3	4	21
3	2	3	3	2	3	2	15
4	4	5	5	4	5	4	27
5	2	3	3	3	3	3	17
6	4	5	5	5	5	5	29
7	2	4	4	4	4	4	22
8	4	5	5	5	5	5	29
9	2	3	2	2	2	2	13
10	5	5	5	5	5	5	30
11	2	4	4	4	4	4	22
12	5	4	3	3	3	3	21
13	5	5	5	5	5	5	30
14	3	3	3	3	3	3	18
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	2	2	2	2	2	13
17	4	5	5	5	5	5	29
18	2	1	2	2	2	2	11
19	5	5	5	5	5	5	30
20	2	2	3	3	3	3	16
21	4	4	5	5	5	5	28
22	2	2	2	2	2	2	12
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	2	3	3	3	3	17

2,623

1 2,623 0.010

1 26.23
27.23

No Responden	Kinerja Guru (Y)						total skor
	1	2	3	4	5	6	
25	4	5	5	5	5	5	29
26	3	4	4	4	4	4	23
27	4	4	4	4	4	4	24
28	2	2	2	2	2	2	12
29	4	3	4	4	4	4	23
30	5	5	5	5	5	5	30
31	3	3	2	2	2	2	14
32	5	4	4	4	4	4	25
33	4	4	4	5	4	5	26
34	3	4	4	3	4	3	21
35	2	3	3	2	3	2	15
36	4	5	5	4	5	4	27
37	2	3	3	3	3	3	17
38	4	5	5	5	5	5	29
39	2	1	2	1	1	2	9
40	2	1	2	2	1	2	10

2,623

1 2,623 0.010